



**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI BMT SM NU
KRAMAT**

SKRIPSI

Oleh:

DESI LESTARI

NPM: 4117500010

Diajukan Kepada:

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

2021



**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI BMT SM NU
KRAMAT**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

DESI LESTARI

NPM: 4117500010

Diajukan Kepada:

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

2021



**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI BMT SM NU
KRAMAT**

SKRIPSI

Oleh:

DESI LESTARI

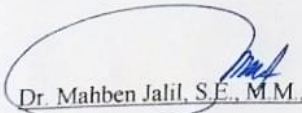
NPM: 4117500010

Disetujui Untuk Ujian Skripsi

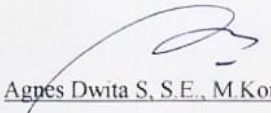
Tanggal: 26 Juni 2021

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


Dr. Mahben Jalil, S.E., M.M.

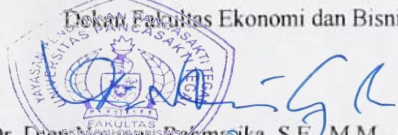
NIDN. 0611037202


Agnes Dwita S, S.E., M.Kom

NIDN. 0616088402

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. Dien Noviani Rahmawati, S.E., M.M., Ak, C.A.

NIDN. 0628117502

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Desi Lestari
NPM : 4117500010
Judul : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BMT SM NU KRAMAT

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada:

Hari : Sabtu
Tanggal : 26 Juni 2021

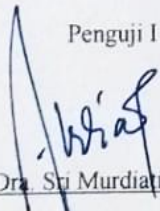
Ketua Penguji



Dr. Gunistiyo, M.Si

NIDN. 0018056201

Penguji I



Dra. Sri Murdiani, M.Si

NIDN. 0609096501

Penguji II



Niken Wahyu C, S.E., M.M.

NIDN. 0604097701

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak, C.A.,

NIDN. 0628117502

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- ❖ *My success is only Allah. (Dan tidak ada kesuksesan bagiku melainkan atas pertolongan Allah. – (Q.S. Huud: 88)*
- ❖ *Sukses adalah mereka yang mampu dan mau melewati proses. (Desi Lestari)*

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah, kupersembahkan skripsiku untuk:

- ❖ *Kedua orang tuaku, ibu Rokhilah dan bapak Mawito (Alm) yang telah membesarkanku, mendidiku untuk menjadi anak yang tangguh dan mandiri dalam menyikapi hidup, dan selalu mendo'akan disetiap sujudnya serta memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.*
- ❖ *Kakak-kakakku Bambang Hadi Winarso, Sri Sukesih dan Erni Setiyaningsih yang telah mendukungku untuk menyelesaikan skripsi.*
- ❖ *Mohammad Imam Bastiyan tunanganku yang telah menemani dan kebersamai dari awal penyusunan, memberikan semangat, motivasi, mensupport, dan ikut berjuang bersama dalam penyelesaian skripsi ini.*
- ❖ *Teman lucuku Wahyuningsih dan Nur Saidah yang selalu bersedia memberi bantuan dan menyemangatiku untuk menyelesaikan skripsi ini.*
- ❖ *Teman-teman Manajemen Ekstensi yang sudah berjuang bersama-sama.*
- ❖ *Almamater tercinta.*

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Desi Lestari

NPM : 4117500010

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di BMT SM Nu Kramat”

1. Merupakan hasil karya sendiri dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Dengan demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Tegal,

Yang Menyatakan,



Desi Lestari

ABSTRAC

Desi Lestari, 2021. "The Influence of Education, Training and Work Discipline on Employee Work Performance at BMT SM NU Kramat".

The aims of this study were: 1) to analyze the effect of education level on employee performance at BMT SM NU Kramat. 2) analyze the effect of training on employee performance at BMT SM NU Kramat. 3) analyze the effect of work discipline on employee performance at BMT SM NU Kramat. 4) analyze the effect of the level of education, training and work discipline simultaneously on employee performance at BMT SM NU Kramat.

The research population is all employees who work at BMT SM NU Kramat as many as 230 employees. The number of research samples as many as 147 employees obtained from the calculation of the Slovin formula. The method of data collection is done by questionnaire. Analysis of the data used is Multiple Linear Regression Analysis, t-test, F-test and Coefficient of Determination Test using SPSS.

The results of the study: 1) The education level variable has a positive and significant effect on the work performance of BMT SM NU Kramat employees with a significance value of $0.000 < 0.05$. 2) The training variable has a positive and significant effect on the work performance of BMT SM NU Kramat employees with a significance value of $0.012 < 0.05$. 3) Work Discipline variable has a positive and significant effect on Work Performance of BMT SM NU Kramat employees with a significance value of $0.000 < 0.05$. 4) The variable level of education, training and work discipline simultaneously affects the work performance of employees of BMT SM NU Kramat with a significance value of $0.000 < 0.05$. The result of the determination coefficient test is 27,9%, which means that the work performance of BMT SM NU Kramat employees can be explained by the variables of Education, Training and Work Discipline of 27,9%, while the remaining 72,1% is explained by other factors that are not included in this study.

Keywords: Job Performance, Education Level, Training, Work Discipline

ABSTRAK

Desi Lestari, 2021. “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di BMT SM NU Kramat”.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan di BMT SM NU Kramat. 2) menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan di BMT SM NU Kramat. 3) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di BMT SM NU Kramat. 4) menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di BMT SM NU Kramat.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di BMT SM NU Kramat sebanyak 230 karyawan. Jumlah sampel penelitian sebanyak 147 karyawan yang didapat dari perhitungan rumus Slovin. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi menggunakan SPSS.

Hasil penelitian: 1) Variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan BMT SM NU Kramat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. 2) Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan BMT SM NU Kramat dengan nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$. 3) Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan BMT SM NU Kramat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. 4) Variabel Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan BMT SM NU Kramat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 27,9% yang berarti Prestasi Kerja Karyawan BMT SM NU Kramat dapat dijelaskan dengan variabel Tingkan Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja sebesar 27,9%, sedangkan 72,1% sisanya dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Prestasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Disiplin Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BMT SM NU KRAMAT”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E.,M.M.,Ak,C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Yuni Utami, S.E.,M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Mahben Jalil, S.E.,M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, dan memberi arahan kepada peneliti.
4. Agnes Dwita Susilowati, S.E.,M.Kom, selaku Dosen Pembimbing II yang sudah membimbing, memberikan saran dan memberi arahan kepada peneliti.

Kami menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 26 Juni 2021

Desi Lestari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Landasan Teori.....	11
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2. Prestasi Kerja	12
a. Pengertian Prestasi Kerja	12
b. Teori - Teori Prestasi Kerja	13
c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	15
d. Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja	17
3. Tingkat Pendidikan	18
a. Pengertian Tingkat Pendidikan	18
b. Peranan Pendidikan Dalam Pengembangan SDM	20
c. Jenis – Jenis Pendidikan.....	21
d. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan	25
e. Dimensi dan Indikator Tingkat Pendidikan	26
4. Pelatihan.....	27
a. Pengertian Pelatihan.....	27
b. Metode – Metode Pelatihan	28
c. Tujuan Pelatihan.....	29
d. Dimensi dan Indikator Pelatihan	29
5. Disiplin Kerja	31
a. Pengertian Disiplin Kerja	31
b. Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja.....	32
c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	33

d. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	34
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Pemikiran Konseptual.....	38
D. Perumusan Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
A. Jenis Penelitian	40
B. Teknik Pengambilan Sampel	40
1. Populasi.....	40
2. Sampel.....	42
C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	42
1. Definisi Konseptual Variabel	42
a. Variabel Dependen.....	43
b. Variabel Independen	43
2. Definisi Operasional Variabel	45
D. Metode Pengumpulan Data	47
E. Analisis Data dan Uji Hipotesis	48
1. Uji Instrumen Penelitian	48
a. Uji Validitas	48
b. Uji Reliabilitas	48
2. Metode Successive Interval.....	49

3. Uji Asumsi Klasik	50
a. Uji Normalitas	50
b. Uji Multikolinieritas	51
c. Uji Heterokedastisitas	51
4. Teknik Analisis Data	52
a. Analisis Regresi Linier Berganda	52
b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	57
1. Sejarah BMT SM NU Kramat	57
2. Visi dan Misi BMT SM NU Kramat	58
3. Struktur Organisasi BMT SM NU Kramat	59
4. Uraian Jabatan dan Tugas	60
B. Hasil Penelitian	61
1. Gambaran Umum Responden	61
2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	64
a. Hasil Uji Validitas	64
b. Hasil Uji Reliabilitas	66
3. Metode Successive Interval	67
4. Uji Asumsi Klasik	68
a. Uji Normalitas	68

b. Uji Multikolinieritas.....	69
c. Uji Heterokedastisitas	70
5. Teknik Analisis Data.....	71
a. Analisis Regresi Linier Berganda	71
b. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	76
C. Pembahasan	76
1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	77
2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	78
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	79
4. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
A. Kesimpulan.....	81
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
1. Penelitian Terdahulu	35
2. Data Populasi Pengelola Kantor Induk	40
3. Data Populasi Pengelola Kantor Cabang	41
4. Data Populasi Pengelola Kantor Kas	41
5. Operasionalisasi Variabel.....	45
6. Jenis Kelamin Responden	62
7. Usia Responden.....	62
8. Tingkat Pendidikan Responden.....	63
9. Lama Bekerja Responden	63
10. Validitas Variabel Tingkat Pendidikan	64
11. Validitas Variabel Pelatihan.....	65
12. Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	65
13. Validitas Variabel Prestasi Kerja	66
14. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	67
15. Hasil Uji Normalitas	68
16. Hasil Uji Multikolinieritas	69
17. Hasil Uji Heterokedastisitas	71
18. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	72
19. Hasil Uji t.....	73
20. Hasil Uji F.....	75
21. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	76

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
1. Grafik Penambahan Mitra Baru BMT SM NU Kramat	5
2. Grafik Tingkat Pendidikan Karyawan BMT SM NU Kramat	6
3. Kerangka Pemikiran Konseptual.....	39
4. Struktur Organisasi BMT SM NU Kramat	59

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	HALAMAN
1. Kuesioner	87
2. Data Hasil Responden	92
3. Data Hasil Metode Sucsesive Interval	108
4. Hasil Output SPSS versi 22	124
5. Kartu Bimbingan	132
6. Surat Ijin Penelitian	133
7. Surat Balasan Penelitian	134

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal terpenting bagi setiap perusahaan, hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan sebagai alat penggerak perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Semakin berkembangnya zaman, karyawan merupakan investasi perusahaan yang harus dibina dan diberi arahan. Kualitas dari sumber daya manusia dilihat dari sejauh mana keahlian dibidang sumber daya manusia mampu menunjang dan memberikan kepuasan bagi setiap karyawan maupun perusahaannya. Peningkatan keahlian, pengetahuan, sikap dan perilaku individu diperlukan untuk lebih meningkatkan prestasi dalam bekerja bagi karyawan melalui tingkat pendidikan, pelatihan, dan disiplin kerja.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang kompeten dibidangnya untuk menempati jabatan tertentu. Karyawan yang memiliki keahlian tertentu dan berbeda dengan karyawan perusahaan yang sejenis, sangat dibutuhkan perusahaan supaya dapat lebih mengungguli perusahaan pesaingnya tersebut. Perusahaan memerlukan perekrutan karyawan yang sesuai prosedur supaya dapat mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria tersebut.

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapainya. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan pasti akan melakukan berbagai macam cara. Misalnya dengan cara meningkatkan prestasi kerja setiap karyawannya. Hal itu

sangat penting dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Sementara itu, prestasi kerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan dan kedisiplinan setiap karyawan.

Prestasi kerja adalah hasil dari kinerja seseorang yang didapat dengan menyelesaikan tugas yang diembannya berdasarkan atas kemampuan, pengalaman dan keteguhan yang dimilikinya. Tinggi rendahnya prestasi setiap karyawan dicapai dengan proses yang panjang. Hal yang dapat mempengaruhinya antara lain tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja. Sejalan dengan penelitian ini yang akan penulis teliti mengenai faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain tingkat pendidikan, pelatihan yang diberikan dan disiplin kerja.

Pendidikan adalah perjalanan manusia untuk memahami lingkungannya dengan menyeluruh untuk mendapatkan pengetahuan, kemampuan, pemikiran, sikap dan karakter pribadinya masing-masing. Sementara menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dapat kita ambil intinya bahwa pendidikan adalah tindakan yang dilakukan dengan perencanaan yang matang untuk menjalankan proses belajar dan lingkungan belajar yang kondusif supaya dapat lebih mudah dalam pengembangan potensi peserta didik untuk memiliki kepribadian dan kecerdasannya yang dapat bermanfaat bagi dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Semakin tingginya tingkat pendidikan setiap orang dapat mempengaruhi pola pikirnya sehingga berdampak terhadap prestasi kerja karyawan tersebut. Tingkat pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam

meningkatkan prestasi kerja karyawan. Produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi pastinya akan berbeda dengan karyawan yang memiliki pendidikan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan memiliki dampak positif terhadap prestasi kerjanya.

Selanjutnya pelatihan juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Pelatihan adalah aktivitas/kegiatan perusahaan yang memiliki tujuan agar lebih berkembangnya sikap, pola pikir, keahlian dan pengetahuan setiap karyawannya yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Pelatihan didalam pekerjaan diberikan supaya karyawan dapat melaksanakan tanggungjawab yang dibebankan perusahaan kepadanya dengan hasil yang optimal.

Selain tingkat pendidikan dan pelatihan, kedisiplinan karyawan dalam bekerja juga mempunyai pengaruh terhadap prestasi karyawan. Karyawan yang menerapkan kedisiplinan dalam pekerjaannya menunjukkan tingginya rasa tanggung jawab dari karyawan tersebut terhadap tugas yang diterimanya. Dengan semakin tingginya tingkat kedisiplinan karyawan, maka diharapkan berbanding lurus dengan prestasi kerja yang akan dicapainya. Karena disiplin kerja dapat diartikan tentang tindakan seorang karyawan yang dilakukan dengan sadar dalam menjalankan aturan-aturan dalam bekerja secara taat dan patuh.

Disiplin kerja mempunyai manfaat yang besar bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi perusahaan dengan adanya kedisiplinan akan semakin terjaganya tata tertib dalam melaksanakan tugas, sehingga karyawan dapat

memberikan hasil yang optimal. Sementara bagi karyawan dapat memperoleh lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan yang diharapkannya sehingga dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat lebih menikmati setiap tugas yang di bebaskan kepadanya karena lingkungan kerja yang mendukung sehingga lebih mudah bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Diharapkan dengan adanya tingkat pendidikan, pelatihan kerja dan kedisiplinan dapat didapatkan Sumber Daya Manusia yang lebih kompeten dan sanggup berkontribusi lebih dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan adanya pendidikan, pelatihan dan kedisiplinan maka diharapkan akan menghasilkan SDM yang berkualitas dan mampu memberikan hasil yang terbaik dalam pencapaian tujuan organisasi. Melalui pelatihan, karyawan suatu organisasi diharapkan memiliki kompetensi untuk bersaing, SDM yang dimiliki organisasi harus diberi pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja yang baik.

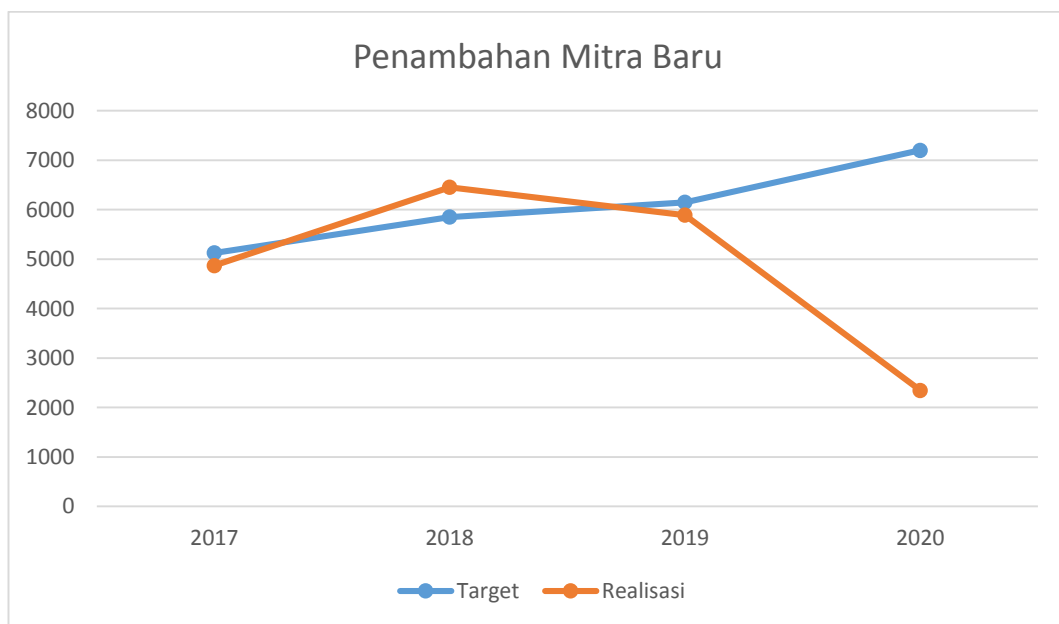
Penelitian ini dilakukan di BMT SM NU Kramat. BMT SM NU Kramat, merupakan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS)-Baitul Maal wat Tamwil Syirkah Muawanah (BMT SM) Majelis Wakil Cabang Nahdlatul Ulama (MWCNU) Kramat Kabupaten Tegal, atau yang biasa disebut BMT SM NU Kramat. Sekarang ini persaingan BMT semakin ketat, karena semakin banyaknya bermunculan BMT-BMT baru atau sejenisnya dengan menggunakan strategi pemasaran yang lebih mudah. Oleh karena itu BMT SM NU Kramat harus bisa menyesuaikan dengan kondisi sekarang dengan lebih mengembangkan para karyawannya supaya BMT SM NU Kramat dapat

memenangkan persaingan tersebut dan mempertahankan eksistensinya untuk tetap berdiri kokoh.

Hasil observasi yang peneliti lakukan di BMT SM NU Kramat ditemukan berbagai masalah yang terjadi diantaranya berkaitan dengan prestasi kerja di BMT SM NU Kramat masih terdapat karyawan yang kinerjanya belum sesuai dengan yang diharapkan kantor. Hal tersebut dapat kita lihat pada grafik penambahan mitra baru di BMT SM NU Kramat tahun 2017 – 2020.

Gambar 1

Grafik Penambahan Mitra Baru BMT SM NU Kramat Tahun 2017 - 2020



Sumber: BMT SM NU Kramat Tahun 2021

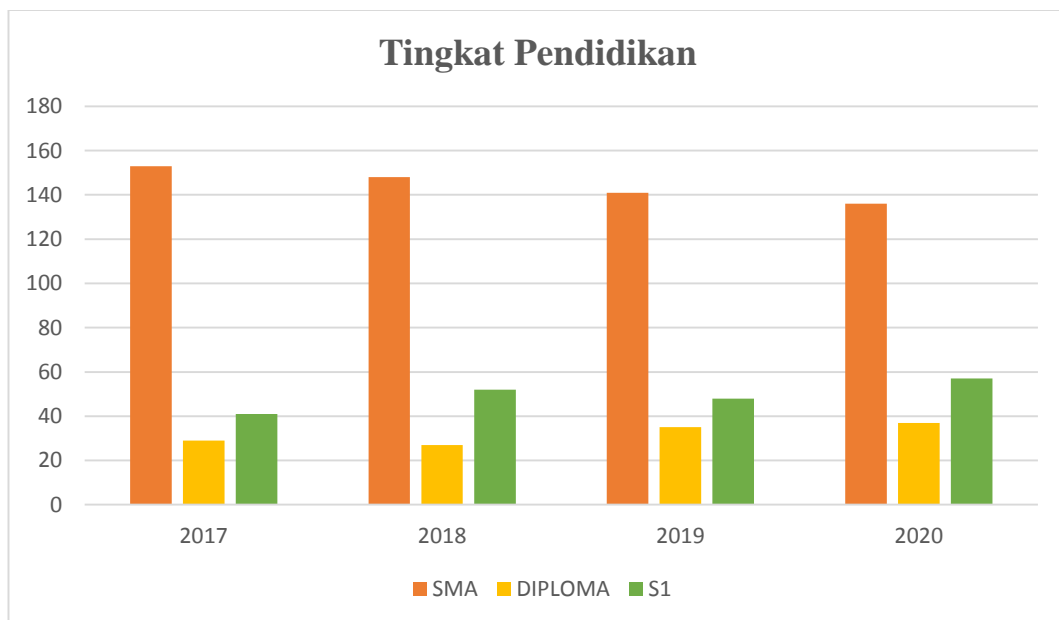
Dari grafik di atas dapat kita lihat jumlah penambahan mitra baru BMT SM NU Kramat mengalami fluktuasi selama periode 2017 - 2020 dan tidak selalu mencapai yang ditargetkan. Pada tahun 2017 tidak mencapai target, yaitu penambahan mitra baru sejumlah 4.870 orang sementara yang ditargetkan

5.125 orang. Tahun 2018 penambahan mitra baru melampaui yang di targetkan sejumlah 6.454 orang dengan target 5.850 orang. Tahun 2019 terjadi penurunan penambahan mitra baru dari tahun sebelumnya. Di tahun 2019 pula realisasinya kembali di bawah yang di targetkan sejumlah 5.890 orang dengan target sebanyak 6.150 orang. Tahun 2020 penambahan mitra di bawah target karena terjadi pandemi di dunia, sejumlah 2.348 orang dengan target 7.200 orang.

Tingkat pendidikan karyawan di BMT SM NU Kramat tahun 2017 - 2020 dapat kita lihat pada gambar berikut.

Gambar 2

Grafik Tingkat Pendidikan Karyawan BMT SM NU Kramat Tahun 2017 - 2020



Sumber : BMT SM NU Kramat Tahun 2021

Pada gambar di atas dapat kita lihat tingkat pendidikan karyawan di BMT SM NU Kramat tahun 2017 – 2020. Karyawan yang memiliki tingkat

pendidikan SMA setiap tahunnya semakin menurun, sementara yang mempunyai tingkat pendidikan Diploma dan S1 berfluktuasi. Tahun 2017 karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan SMA sebanyak 153 orang, Diploma 29 orang, dan S1 41 orang. Tahun 2018 yang mempunyai tingkat pendidikan SMA sebanyak 148 orang, Diploma 27 orang, dan S1 52 orang. Tahun 2019 karyawan yang berpendidikan SMA sejumlah 141 orang, Diploma 35 orang, dan S1 48 orang. Pada tahun 2020 karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan SMA sejumlah 136 orang, Diploma 37 orang, dan S1 57 orang. Dari data di atas mayoritas karyawan BMT SM NU Kramat berpendidikan SMA lebih dari 50% setiap tahunnya.

Latar belakang pendidikan yang tinggi sangat dibutuhkan bagi karyawan untuk lebih mengembangkan pengetahuan dan membuka pemikiran karyawan supaya lebih terstruktur dipersaingan yang ketat ini. Disisi lain, sebenarnya dari pihak BMT SM NU Kramat sudah mengalokasikan dana pendidikan bagi para karyawannya untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi. Namun, para karyawan enggan untuk melanjutkan pendidikannya karena takut tidak bisa membagi waktu antara bekerja, waktu untuk keluarga dan kuliah, di tengah target pekerjaan yang mereka harus dicapai.

Selain itu di BMT SM NU Kramat pelatihan sangat dibutuhkan karena setiap karyawan dituntut supaya dapat berkomunikasi secara baik dengan para mitranya. Pemberian pelatihan ditunjukkan agar para karyawan dapat menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga terwujud dengan efisien dan efektif dalam pelaksanaan tugasnya. Disini instruktur

pelatihan dilakukan oleh pihak internal dan eksternal. Pelatihan yang diisi oleh instruktur internal berisi materi tentang hal-hal teknis terkait pekerjaan yang harus dilakukan karyawan yang pesertanya diikuti oleh para staf, supervisi dan kolektor. Sedangkan, pelatihan yang diisi oleh instruktur eksternal berisi materi tentang pengembangan dan memajukan BMT SM NU Kramat yang pesertanya diikuti oleh sub bagian dan para manajer.

Serta di BMT SM NU Kramat masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam waktu kerjanya dan juga disiplin dalam menyelesaikan tugas kerja yang menjadi tanggungjawabnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Padahal kedisiplinan menjadi yang paling diutamakan di BMT SM NU Kramat karena pada dasarnya BMT SM NU Kramat harus memiliki karyawan yang disiplin guna menjaga eksistensi dan meningkatkan kinerjanya.

Sehingga dengan berbagai permasalahan tersebut maka penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BMT SM NU Kramat”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah diuraikan tersebut, maka peneliti dapat membuat perumusan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BMT SM NU Kramat?
2. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BMT SM NU Kramat?

3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BMT SM NU Kramat?
4. Apakah terdapat pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BMT SM NU Kramat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BMT SM NU Kramat
2. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BMT SM NU Kramat
3. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BMT SM NU Kramat
4. Untuk menganalisis pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BMT SM NU Kramat

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi BMT SM NU Kramat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan masukan serta kebijakan bagi BMT SM NU Kramat. Guna peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan prestasi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawan sehingga menambah semangat bekerja lebih baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Landasan teori merupakan rujukan teori yang sesuai dan digunakan sebagai penjelasan terhadap variabel yang akan diteliti, sebagai dasar untuk memberikan jawaban sementara terhadap hipotesis yang diajukan. Teori yang dirujuk tidak hanya sekedar pendapat dari penulis, tetapi teori yang tingkat kebenarannya sudah diuji.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan aset perusahaan, karena tujuan suatu perusahaan dapat dicapai dengan mengandalkan manusianya. Manajemen sumber daya manusia memfokuskan perhatian pada permasalahan setiap manusia dalam kerjanya dan tugasnya tanpa menghilangkan faktor kinerja lainnya. Manajemen mempunyai tugas inti yaitu untuk mengelola dan mengembangkan setiap manusia supaya dapat lebih optimal dalam melaksanakan tugasnya. Diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan bisa menerapkan manajemen sumber daya manusia secara benar sehingga memperoleh hasil yang lebih efisien dan efektif.

Menurut Bangun (2012: 6) manajemen sumber daya manusia adalah proses yang dijalankan untuk merencanakan, mengorganisasikan, menyusun staf, menggerakkan, mengawasi terhadap pengadaan dan pengembangan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Malayu Hasibuan (2001: 10), manajemen sumber daya manusia adalah cara mengatur karyawan dalam bertindak supaya dapat tercapai tujuan perusahaan dengan menggunakan ilmu dan seni dalam manajemen.

Dari berbagai definisi para ahli diatas, dapat ditarik intinya bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu tindakan yang dilakukan oleh pemimpin guna mendapatkan, mengembangkan dan mempertahankan karyawannya tanpa mengabaikan hak – haknya sebagai manusia karena tercapainya tujuan organisasi juga ditentukan oleh para tenaga kerjanya.

2. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah sesuatu yang menjadi harapan perusahaan dari setiap karyawannya untuk memajukan dan mewujudkan tujuan perusahaan. Prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari keberhasilannya dalam menyelesaikan suatu tugas-tugas yang diberikan pimpinannya.

Prestasi kerja merupakan output dari tindakan seseorang yang di lakukan secara mandiri maupun di kerjakan secara team dengan mengandalkan kemampuan dan keuletannya masing-masing (Djamarah dalam Girsang, 2018). Penilaian prestasi kerja pada karyawan dimaksudkan untuk memberikan motivasi yang kuat untuk karyawan yang bersangkutan agar meningkatkan prestasinya di masa depan supaya membuka kesempatan untuk meningkatkan karirnya (Cahyono dalam Girsang, 2018).

Menurut Maryadi (2019), prestasi kerja adalah hasil dari kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya yang menjadi tanggungjawabnya atas dasar kecakapan dan kesungguhan.

Hasibuan (dalam Oktafiana dan Yolanda, 2017) menyatakan prestasi kerja adalah hasil dari kinerja seseorang yang didapat dengan menyelesaikan tugas yang diembannya berdasarkan atas kemampuan, pengalaman dan keteguhan yang dimilikinya.

Bernadin dan Rusel (dalam Sutrisno, 2016) prestasi kerja adalah pencatatan hasil kerja yang di dapatkan atas tercapainya tujuan dari pekerjaan dalam waktu yang di tentukan. Tingkat kemampuan setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya juga dapat di katakan sebagai prestasi. Pengertian itu memperlihatkan *skill* dari individu dalam menjalankan arahan – arahan yang ada dalam pekerjaannya (Byars dan Rue dalam Sutrisno, 2016).

Dari setiap pengertian yang dijabarkan diatas, dapat kita tarik kesimpulan bahwa prestasi kerja merupakan catatan dari hasil pekerjaan yang dilalui karyawan sebagai keberhasilannya dalam menyelesaikan tugas yang ditanggung berdasarkan atas kemampuan, pengalaman, ketekunan dan waktu yang ditentukan.

b. Teori – Teori Prestasi Kerja

Teori kebutuhan yang dijelaskan oleh David (dalam Sariah, 2017) dapat juga dikatakan sebagai teori prestasi. Berdasarkan teori tersebut,

dalam memberikan motivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja ada tiga faktor yaitu :

- a. *Need for achievement* merupakan kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, cara mengukurnya didasarkan atas standar dalam diri karyawan. Kebutuhan ini memiliki hubungan dengan pekerjaan serta dapat menentukan arah tindakan dalam mencapai prestasi.
- b. *Need for affiliation* merupakan kebutuhan untuk mendapatkan dukungan dalam berhubungan dengan orang lain. Dengan kebutuhan tersebut dapat membuat seseorang menjalin keakraban saat berhubungan dengan orang lain.
- c. *Need for power* merupakan kebutuhan yang mengarahkan seseorang untuk lebih mendominasi orang yang lainnya. Kebutuhan tersebut berakibat pada semakin berkurangnya sifat empati seseorang terhadap sesamanya.

Menurut sutrisno (2009) perilaku seseorang yang dipengaruhi oleh kebutuhan prestasi akan terlihat seperti berikut:

1. Akan bertindak dengan sesuatu yang baru dalam menyelesaikan tugasnya. Kebutuhan prestasi ini sangat diperlukan oleh karyawan yang ingin meningkatkan kinerjanya didalam pekerjaan, karena seseorang yang dirinya mempunyai kebutuhan ini akan cenderung lebih kreatif. Namun memiliki dampak negatif yaitu orang tersebut lebih mementingkan dirinya sendiri dan menganggap karyawan lain sebagai pesaingnya.

2. Berharap akan adanya timbal balik dari tindakannya, misalnya apabila seseorang telah melampaui target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan, maka orang tersebut akan mengharapkan adanya timbal balik dari perusahaan bagi dirinya seperti promosi jabatan atau naiknya gaji yang dia dapatkan.
3. Mengambil keputusan dengan tingkat resiko yang sedang. Tipe karyawan ini lebih hati-hati untuk pengambilan tindakan didalam pekerjaannya. Dia akan menyesuaikan kemampuannya dalam pengambilan keputusan tersebut. Jadi apabila terjadi kesalahanpun tidak terlalu fatal akibat yang akan diterimanya. Karyawan seperti ini akan memikirkan tentang dirinya sendiri dan tidak memperdulikan dampak yang akan didapatkan oleh temannya.
4. Akan bertanggungjawab atas setiap tindakan yang dilakukannya. Jadi, karyawan yang bertipe ini bukanlah termasuk karyawan yang pengecut yang akan mencari kambing hitam atas tindakan yang dia lakukan.

c. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Steers (dalam Sutrisno, 2016) ada tiga faktor yang yang dianggap sebagai fungsi gabungan dari prestasi kerja karyawan, antara lain:

- 1) Kecakapan, kepribadian dan minat karyawan
- 2) Dapat menerima masukan dalam hal pekerjaan
- 3) Motivasi dalam bekerja

Menurut sutrisno (2009) ada enam aspek yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan. Aspek – aspek tersebut sebagai berikut:

1. Hasil kerja

Hasil kerja dapat dilihat dari jumlah dan kualitas yang telah dihasilkan oleh setiap karyawan dengan melalui pengawasan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Semakin banyak pengetahuan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaannya dapat mempengaruhi jumlah dan kualitas yang dihasilkan.

3. Inisiatif

Selalu memiliki pemikiran baru dalam memecahkan permasalahan yang ada didalam pekerjaan.

4. Kecekatan mental

Kecakapan dalam memahami arahan dalam bekerja mudah beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.

5. Sikap

Sikap antusias dan berpandangan positif didalam mengerjakan setiap tugas yang diembannya.

6. Disiplin

Tepat waktu dan minimnya absensi dalam pekerjaan.

d. Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2012: 95), prestasi kerja karyawan didalam aktivitas kerjanya dapat diukur menggunakan beberapa indikator seperti berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja cara mengukurnya yaitu berdasarkan tanggapan yang diberikan karyawan terhadap hasil dari pekerjaannya dan kesempurnaan dari penyelesaian tugasnya. Maka indikator dari kualitas kerja yaitu keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah keseluruhan jumlah yang dapat dihasilkan oleh setiap karyawan. Indikator kuantitas yaitu jumlah unit yang dapat dihasilkan dan jumlah siklus aktivitas.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah jumlah waktu yang dibutuhkan setiap karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dan lebih optimal dalam penggunaan waktunya. Maka indikator dari ketepatan waktu yaitu penyelesaian tugas dan memaksimalkan waktu.

4. Efektivitas

Efektivitas adalah cara perusahaan untuk lebih memaksimalkan pemakaian sumber daya yang dimilikinya serta meningkatkan *output* yang dapat dihasilkan dari pemakaian sumber daya tersebut.

Indikator dari efektivitas yaitu memaksimalkan sumber daya dan menaikkan hasil *output*.

5. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkatan karyawan yang memiliki rasa tanggungjawab dan dapat berkomitmen didalam pekerjaannya.

Indikator dari kemandirian yaitu komitmen kerja dan tanggungjawab.

3. Tingkat Pendidikan

a. Pengertian Tingkat Pendidikan

Pengertian dari pendidikan tercantum didalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Berdasarkan Undang-Undang tersebut dapat ditarik inti dari pendidikan, yaitu tindakan yang dilakukan dengan perencanaan yang matang untuk menjalankan proses belajar dan lingkungan belajar yang kondusif supaya dapat lebih mudah dalam pengembangan potensi peserta didik untuk memiliki kepribadian dan kecerdasannya yang dapat bermanfaat bagi dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Menurut Mangkunegara (dalam Maringan dkk, 2016) tingkat pendidikan merupakan proses yang ditempuh seseorang dalam jangka waktu yang panjang untuk belajar melalui sistem yang terstruktur dan terorganisir, dimana orang tersebut belajar secara teoritis untuk dapat menambah pengetahuannya. Setiap perusahaan mengharapkan luasnya pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya berbanding lurus dengan tingkat pendidikan yang ditempuhnya. Dengan pendidikan yang tinggi

pula seseorang dapat memiliki keunggulan dalam menjalankan pekerjaannya karena dirinya lebih berkualitas. Sementara menurut Hariandja (dalam Sujana, 2017) mengungkapkan tingkat pendidikan seseorang berpengaruh dengan semakin tingginya daya saing didalam perusahaan dan dapat menaikkan kinerja dari perusahaan juga.

Pendidikan adalah hal terpenting didalam pekerjaan, tingkat pendidikan seorang karyawan dapat mempengaruhinya pada setiap mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Sejalan dengan yang dijelaskan oleh Usman (dalam Putri dan Ratnasari, 2019) semakin tingginya pendidikan dan pengalamannya dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Lestari (dalam Putri dan Ratnasari, 2019) mengungkapkan tingkat pendidikan adalah tindakan seseorang dalam meningkatkan *skill*, perilaku dan karakter dalam menjalani kehidupan di masa depan.

Pendidikan bukan hanya dapat ditempuh melalui jalur formal, ada juga pendidikan nonformal. Pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang memiliki fungsi untuk menggantikan, menambah dan melengkapi pendidikan yang memiliki sifat formal guna mendukung pendidikan setiap orang.

Menurut Edwin (dalam Putra dan Yuniari, 2013) mengartikan pendidikan sebagai hubungan antara bertambahnya pengetahuan dan pemahaman terhadap lingkungan dimana dia bekerja. Sedangkan menurut Husnan (dalam Putra dan Yuniari, 2013) menjelaskan bahwa

pendidikan merupakan tindakan yang bertujuan menambah pengetahuan seorang mengenai pemahaman teori dan kemampuan dalam menyelesaikan masalah-masalah di dalam perusahaan.

b. Peranan Pendidikan Dalam Pengembangan SDM

Sumber daya manusia melingkupi semua keahlian, talenta dan pengetahuan yang dimanfaatkan dengan tujuan memaksimalkan *output* yang dihasilkan. Penekatan dari sumber daya manusia memfokuskan tujuan dari pembangunan adalah mendayagunakan kemampuan manusia seoptimal mungkin didalam operasional perusahaan guna mendapatkan hasil yang maksimal.

Suwanto dkk (2011: 29) menyatakan bahwa peranan pendidikan dalam pengembangan SDM yaitu:

- 1) Untuk melaksanakan Pasal 31 UUD 1945 hanya dapat ditempuh manusia melalui pendidikan, “tiap – tiap warga Negara berhak mendapat pengajaran”. Hal itu sejalan dengan salah satu tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia di dalam pembukaan UUD 1945 pada alenia keempat yaitu “mencerdaskan kehidupan bangsa”.
- 2) Pendidikan mempunyai peranan untuk membentuk manusia dalam menjalankan kegiatan sosial ekonomi di dalam kehidupan berasyarakat yang sejalan dengan tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur. Pembangunan juga membutuhkan manusia yang memiliki keahlian – keahlian untuk mengoperasikan teknologi yang maju.

- 3) Pendidikan memiliki peran yang sangat besar dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu membimbing manusia supaya menjadi lebih produktif.
- 4) Pendidikan dapat sebagai perantara dalam perkembangan sosial budaya, yaitu dapat diartikan pemahaman ilmu pengetahuan, terbentuknya karakter seseorang dan kemahiran dalam mengoperasikan teknologi terkini untuk percepatan pembangunan sangat ditentukan oleh pendidikannya.
- 5) Pendidikan memiliki peran dalam pembentukan kepribadian seseorang. Dengan pendidikan yang pernah dilaluinya, seseorang akan lebih memperhitungkan dalam setiap pengambilan keputusannya dan dapat meningkatkan rasa tanggungjawabnya terhadap pekerjaan yang sedang dijalani.
- 6) Pendidikan dapat memberikan pandangan kepada seseorang untuk lebih memperhatikan sekitarnya sehingga dapat membuka lapangan kerja baru.
- 7) Pendidikan memiliki peran untuk memberikan jaminan terbaik bagi karyawan yang berkontribusi dalam pembangunan, misal pemberian pelatihan, keamanan dan kesehatan.

c. Jenis – Jenis Pendidikan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan dibedakan menjadi dua, antara lain:

1. Pendidikan Formal

Pendidikan formal merupakan jalur pendidikan yang mempunyai sistem secara terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

- a) Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) atau Madrasah Ibtidaiyah (MI) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau Madrasah Tsanawiyah (MTS) atau bentuk lain yang sederajat.
- b) Pendidikan menengah yang terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan Madrasah Menengah Kejuruan (MAK) atau berbentuk lain yang sederajat.
- c) Pendidikan Tinggi, merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan Diploma, Sarjana, Magister, Spesialis dan Doktor yang diselenggarakan oleh pendidikan tinggi.

2. Pendidikan Informal

Pendidikan informal adalah proses yang berlangsung sepanjang usia sehingga setiap orang memperoleh nilai, sikap keterampilan dan pengetahuan yang bersumber dari pengalaman hidup sehari-hari, pengaruh lingkungan, pengaruh kehidupan keluarga, hubungan dengan tetangga, lingkungan pekerjaan dan permainan, pasar,

perpustakaan, dan media massa. Kegiatan pendidikan informal yang dilakukan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri.

a) Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)

Pendidikan anak usia dini diselenggarakan sebelum jenjang pendidikan dasar. Pendidikan anak usia dini ini dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal, nonformal, dan atau informal. Pendidikan anak usia dini berbentuk: Taman Kanak – Kanak (TK) dan Raudatul Athfal (RA). Taman kanak-kanak adalah pelayanan pendidikan anak usia dini terutama disediakan untuk anak usia 4 tahun sampai 6 tahun. Demikian pula Raudatul Athfal menekankan pada pengajaran agama islam.

b) Kelompok Bermain (KB)

Kelompok bermain menyediakan pendidikan untuk anak usia 2 tahun sampai 6 tahun. Tetapi di daerah perkotaan kelompok bermain cenderung untuk kelas junior yaitu untuk anak usia 2 tahun dan 4 tahun, sedangkan 4 sampai 6 tahun di TK atau RA, penekanannya pada kegiatan bermain. Bagi daerah yang tidak ada TK atau RA, kelompok bermain semata-mata nama dari pelayanan pendidikan setengah hari untuk anak usia 2 sampai 6 tahun.

c) Taman Penitipan Anak (TPA)

Taman penitipan anak menyediakan pendidikan untuk anak usia 3 bulan sampai 6 tahun sementara orang tua mereka (terutama ibu) bekerja. Taman penitipan anak dibangun dekat tempat kerja orang tua. Tetapi di daerah perkotaan lama-lama menjadi kegiatan pendidikan dan merawat ibu-ibu pekerja yang berpenghasilan tinggi, sementara di pedesaan fungsi kekeluargaan masih dominan.

d) Posyandu

Posyandu pada dasarnya pos pelayanan terpadu yang merupakan pusat kesehatan masyarakat dimana ibu-ibu hamil dan menyusui datang untuk menerima perawatan kesehatan seperti: gizi tambahan, imunisasi dan lain-lain untuk diri mereka dan untuk diri sendiri.

3. Pendidikan Non Formal

Pendidikan non formal yaitu jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Sedangkan jenis pendidikan yang termasuk jalur pendidikan sekolah meliputi:

a) Pendidikan Umum

Pendidikan umum diselenggarakan pada jenjang pendidikan dasar dan jenjang pendidikan menengah. Sebagai contoh: SMU, SLTP dan lain sebagainya.

b) Pendidikan Kejuruan

Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja pada bidang tertentu dan diselenggarakan pada jenjang pendidikan menengah. Misalnya STM mempersiapkan peserta didik untuk dapat belajar dalam bidang teknik (mesin, sipil, elektro dan sebagainya).

c) Pendidikan Luar Sekolah

Pendidikan luar sekolah adalah pendidikan yang dirancang untuk membelajarkan warga belajar agar mempunyai jenis keterampilan, pengetahuan serta pengalaman yang dilaksanakan di luar jalur pendidikan formal (persekolahan). Termasuk jenis ini adalah kursus-kursus, kelompok belajar yang sangat penting adalah pendidikan keluarga.

d. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2001: 63) adalah sebagai berikut :

a) Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

b) Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

c) Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

d) Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

e) Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu

e. Dimensi dan Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut candra (2018) indikator dari tingkat pendidikan yaitu jenjang pendidikan serta kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan merupakan proses pendidikan yang telah ditetapkan berdasar pada pengembangan anak didiknya, tujuan yang ingin dicapai serta perkembangan kemampuan yang akan ditingkatkan. Indikator jenjang pendidikan itu sendiri adalah pendidikan terakhir. Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Indikator dari kesesuaian jurusan yaitu kesesuaian tingkat pendidikan dengan pekerjaan, teliti dalam menyelesaikan tugas, kemampuan dalam melaksanakan tugas.

4. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Bangun (2012: 202) pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Sementara, menurut Widodo (dalam Pratama, 2020), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Berdasarkan pengertian tersebut, pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *Knowledge*, *Skill*, *Attitude* dan *Behaviour* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

Menurut Maryadi (2019) pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Menurut Rahmi dan Aziz (2017) pelatihan memiliki orientasi dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin, khususnya yang dibutuhkan sekarang, sehingga terjaminnya tenaga kerja atau sumber daya manusia yang handal pada perusahaan.

b. Metode - Metode Pelatihan

Metode pelatihan menurut Bangun (2012: 210), yaitu:

1) Metode On The Job Training

Metode *On The Job Training* merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara langsung. Kebanyakan perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan yang melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusianya, biasanya dilakukan oleh atasan langsung. Dengan menggunakan metode ini lebih efektif dan efisien pelaksanaan latihan karena disamping biaya pelatihan yang lebih murah, tenaga kerja yang dilatih lebih mengenal dengan baik pelatihnya.

2) Metode Off The Job Training

Dalam Metode *Off The Job Training*, pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih didatangkan dari luar organisasi atau para peserta mengikuti pelatihan di luar organisasi. Hal ini dilakukan karena kurang atau tidak tersedianya pelatih dalam

perusahaan. Keuntungan dengan metode ini, para peserta latihan tidak merasa jenuh dilatih oleh atasannya langsung, metode yang diajarkan pelatih berbeda sehingga memperluas pengetahuan. Kelemahannya adalah biaya yang dikeluarkan relatif besar, dan pelatih belum mengenal secara lebih mendalam para peserta latihan sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama dalam pelatihan.

c. Tujuan Pelatihan

Menurut Michael R Carrel et al. (dalam Maarif dan Kartika, 2014:

13) tujuan program pelatihan, yaitu:

- 1) Memperbaiki kinerja
- 2) Meningkatkan keterampilan karyawan
- 3) Menghindari keusangan manajerial
- 4) Memecahkan permasalahan
- 5) Orientasi karyawan baru
- 6) Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial; serta
- 7) Memberikan kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.

d. Dimensi dan Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (dalam Nurasiah, 2016), diantaranya:

- 1) Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai

bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan. Indikator dari instruktur yaitu pemberian materi pelatihan sesuai bidangnya dan keahlian dalam menyampaikan materi.

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. Indikator dari peserta yaitu penguasaan materi dan antusias dalam mengikuti pelatihan.

3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *update* agar sipeserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang. Indikator dari materi yaitu materi yang menarik dan mudah dipahami serta materi yang diterapkan dalam pekerjaan.

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan. Indikator dari metode yaitu metode yang digunakan sesuai dengan kebutuhan dan pensosialisasian yang sesuai.

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran. Indikator dari tujuan yaitu tujuan pelatihan dan hasil pelatihan.

5. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin berarti tata tertib. Siagian (dalam Thobroni, 2016) menjelaskan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Sementara itu menurut Sutrisno (dalam Thobroni, 2016) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma - norma yang berlaku disekitarnya.

Menurut Hafiz dkk (2019) kedisiplinan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kinerjanya. Keberhasilan para karyawan dalam menjalankan kewajibannya sangat tergantung pada kesediaannya untuk berkorban dan bekerja keras dengan menjauhkan diri dari kepentingan pribadi atau golongan, untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut pendapat yang telah dikemukakan oleh para pakar tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

b. Bentuk - Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Handoko (dalam Cahya dan Asih, 2019), ada tiga bentuk dari disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan - penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata dipaksa manajemen. Dimana manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif, dimana berbagai standar diketahui dan dipahami.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif berupa

hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh bisa berupa peringatan atau *scoring*.

3) Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman - hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran- pelanggaran yang berulang, tujuannya adalah memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman- hukuman yang lebih serius di laksanakan. Tujuan utama pendisiplinan adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepantasnya di tempat kerja, dimana perilaku yang sepantasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan berbagai prosedur berfungsi sama dengan peraturan perundang- undangan masyarakat.

c. **Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (dalam Hasanah, 2019) fungsi-fungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan antara lain:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pemimpin
- 3) Balas jasa

- 4) Keadilan
- 5) Kepengawasan Melekat (Waskat)
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

d. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2011: 94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di instansi. Indikator dari taat terhadap aturan waktu yaitu tepat waktu jam masuk kerja, tepat waktu jam pulang kerja dan tepat waktu jam istirahat.

- 2) Taat terhadap peraturan instansi

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Indikator dari taat terhadap peraturan instansi yaitu taat cara berpakaian dan tingkahlaku dalam pekerjaan.

- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Indikator dari taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yaitu ketaatan dalam pekerjaan, ketaatan dalam tugas dan ketaatan dalam tanggung jawab.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di instansi

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam instansi. Indikator dari taat terhadap peraturan lainnya di instansi yaitu aturan apa yang diperbolehkan dan aturan apa yang dilarang.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan dasar dalam melakukan penelitian, sehingga memperkaya teori – teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian ini. Penelitian terdahulu yang digunakan sesuai dengan topik penelitian penulis, antara lain sebagai berikut:

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian Terdahulu	Hasil Penelitian	Judul Proposal	Persamaan dan Perbedaan
1.	Warman Girsang (2018)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Bintang Cosmos Medan	Analisis alat : Analisis linier berganda, uji hipotesis t, F Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan besarnya kontribusi termasuk dalam kategori tinggi yaitu 68,70%, sedangkan sisanya 31,30% dipengaruhi faktor lain. Setelah dilakukan uji signifikansi t Hitung > t tabel (6,8076 >	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BMT SM NU Kramat	Persamaan: Pendidikan dan Pelatihan sebagai variabel independen. Perbedaan: Tahun penelitian 2018 dan lokasi di PT. Bintang Cosmos Medan

			2,326) artinya hubungan yang terjadi antara variabel pendidikan dengan prestasi kerja adalah signifikan dan pelatihan kerja setelah dilakukan uji signifikansi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,1620 > 2,326$) artinya hubungan yang terjadi antara variabel pelatihan dengan prestasi kerja adalah signifikan.		
2.	Asriwidyayanti, Bakri Hasanuddin dan Saharuddin Kaseng (2018)	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu	Analisis alat : Analisis linier berganda, uji hipotesis t , F Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan besarnya kontribusi termasuk dalam kategori tinggi yaitu 61,70%, sedangkan sisanya 38,30% dipengaruhi faktor lain. Secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja sebesar $0,022 < \alpha_{signifikan}$ yang diisyaratkan $\alpha 0,05$, pelatihan berpengaruh positif signifikan sebesar $0,037 <$	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BMT SM NU Kramat	Persamaan: Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen. Perbedaan: Tahun penelitian 2019 dan lokasi di Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu

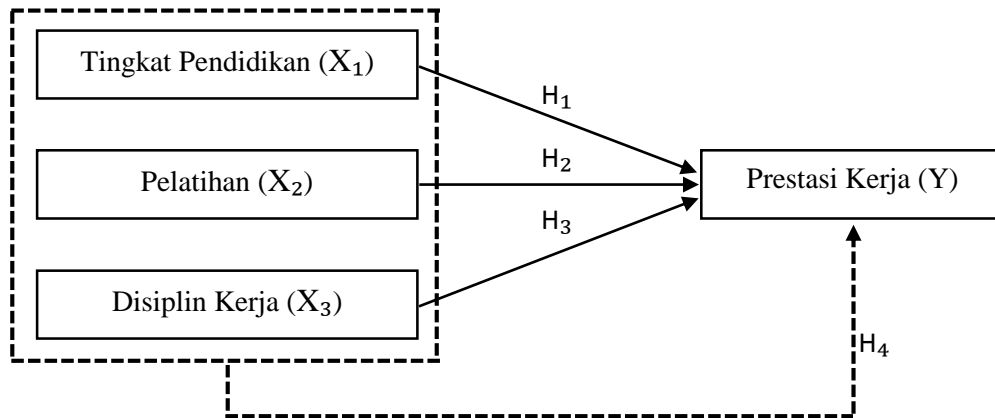
			<p>taraf signifikan yang diisyaratkan $\alpha 0,05$ dan disiplin berpengaruh positif signifikan sebesar $0,008 < 0,05$</p>		
3.	<p>Martopan Abdullah dan Kalista Sabbatho (2019)</p>	<p>Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Universitas Trunajaya Bontang</p>	<p>Dari hasil perhitungan Uji-t tersebut diatas, didapat Nilai $t_{((hitung))} > t_{((tabel))}$ yaitu $7,000 > 2,160$ maka adanya Korelasi Positif antara Variabel Pelatihan Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan Koefisien Determinasi, didapat 0,79 (positif), hal ini menunjukkan bahwa 79% variasi dijelaskan oleh adanya hubungan atau pengaruh positif antara Variabel Pelatihan Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai, sedangkan Sisanya 21% dipengaruhi oleh faktor lain.</p>	<p>Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BMT SM NU Kramat</p>	<p>Persamaan: Pelatihan sebagai variabel independen. Perbedaan: Tahun penelitian 2019 dan lokasi di Universitas Trunajaya Bontang</p>
4.	<p>Selfira Rizqi Nursyahputri dan H. Romat Saragih (2019)</p>	<p>Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit HCBP PT</p>	<p>Nilai t hitung $(4,878) > t$ tabel $(2,00488)$, maka H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara</p>	<p>Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja</p>	<p>Persamaan: Pelatihan sebagai variabel independen. Perbedaan: Tahun penelitian 2019 dan lokasi di Unit HCBP PT</p>

		Telekomunikasi Indonesia (Tbk)	Pelatihan terhadap Prestasi kerja karyawan. Pengaruh variabel Pelatihan (X) secara simultan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 30,25%, sedangkan sisanya 69,75% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	Karyawan di BMT SM NU Kramat	Telekomunikasi Indonesia (Tbk)
5.	Agnes Tri Agata dan Aditya Wardhana (2018)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Bandung) Unit Commercial Passenger Marketing	Hasil penelitian menunjukan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 42,9%. Hal ini berarti bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 42,9%, sedangkan sisanya sebesar 57,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BMT SM NU Kramat	Persamaan: Pelatihan sebagai variabel independen. Perbedaan: Tahun Penelitian 2018 dan lokasi di PT. Kereta Api Indonesia (Bandung) Unit Commercial Passenger Marketing

C. Kerangka Pemikiran Konseptual

Kerangka pemikiran dimaksudkan untuk menggambarkan paradigma sebagai jawaban atas masalah penelitian. Maka dapat dibuat kerangka pemikiran teoritis tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, yaitu:

Gambar 3
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

- : Pengaruh Secara Parsial (Uji T)
 - - - - - : Pengaruh secara Simultan (Uji F)

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tujuan penelitian maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan BMT SM NU Kramat

H₂: Variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan BMT SM NU Kramat

H₃: Variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan BMT SM NU Kramat

H₄: Variabel Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan BMT SM NU Kramat

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Disebut metode kuantitatif karena data penelitian yang dinyatakan dalam bentuk angka (Suliyanto, 2018: 155). Metode penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

B. Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya (Suliyanto, 2018: 177). Populasi yang akan menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari BMT SM NU Kramat yang berjumlah 230 orang.

Tabel 2
Data Populasi Pengelola Kantor Induk

Pengelola	Jumlah
Pengurus	3
Manager	1
Wakil Manager	1
Kabag. Dana	1
Kasubag. Umum	1
HRD	1

Pembuku	1
Staf Pembuku	1
Kasir	1
Staf Kasir	1
Supervisi	3
Kolektor	12
Office Boy (OB)	1
TOTAL	28

Sumber : BMT SM NU Kramat Tahun 2021

Tabel 3
Data Populasi Pengelola Kantor Cabang

No	Kantor Cabang	Kepala Kantor	Pembuku	Kasir	Supervisi	Kolektor	Office Boy (OB)
1	Brebes	1	1	1	3	9	1
2	Kebumen	1	1	1	2	7	1
3	Pemalang	1	1	1	3	9	1
4	Purwokerto	1	1	1	2	8	1
5	Tegal	1	1	1	3	12	1
	TOTAL	5	5	5	13	45	5

Sumber : BMT SM NU Kramat Tahun 2021

Tabel 4
Data Populasi Pengelola Kantor Kas

No	Kantor Kas	Kepala Kantor	Pembuku	Kasir	Supervisi	Kolektor	Office Boy (OB)
1	Comal	1	1	1	2	8	1
2	Gombong	1	1	1	2	5	1
3	Jatilawang	1	1	1	2	6	1
4	Jatinegara	1	1	1	2	6	1
5	Kemrajen	1	1	1	2	5	1
6	Ketanggungan	1	1	1	2	7	1
7	Margasari	1	1	1	2	6	1
8	Sitanggal	1	1	1	2	6	1
9	Slawi	1	1	1	3	9	1
10	Prembun	1	1	1	2	5	1
	TOTAL	10	10	10	21	63	10

Sumber : BMT SM NU Kramat Tahun 2021

2. Sampel

Menurut Suliyanto (2018: 177) sampel merupakan bagian populasi yang hendak diuji karakteristiknya. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*. Menurut Suliyanto (2018: 210) *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada anggota populasi untuk dijadikan sampel dengan cara yang *simple*. Adapun jumlah sampel penelitian sebanyak 147 karyawan yang didapat dari perhitungan rumus Slovin.

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

$$= \frac{230}{1 + 230(0,05)^2} = 146,03$$

Dibulatkan menjadi 147

Keterangan:

n = ukuran sampel minimal

N = ukuran populasi

d = toleransi kesalahan (0,05)

C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual Variabel

Menurut Nasution (dalam Suliyanto, 2018: 147) variabel konseptual merupakan konsep dari fenomena yang diteliti sehingga maknanya masih

sangat abstrak dan dapat dimaknai secara subjektif dan dapat menimbulkan ambigü.

a. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas (Suliyanto, 2018: 127). Dalam penelitian ini prestasi kerja sebagai variabel dependen. Hasibuan (dalam Sutrisno, 2016: 151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil dari kinerja seseorang yang didapat dengan menyelesaikan tugas yang diembannya berdasarkan atas kemampuan, pengalaman dan keteguhan yang dimilikinya.

b. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab besar kecilnya nilai variabel yang lain (Suliyanto, 2018: 127). Dalam penelitian ini tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja sebagai variabel independen.

a) Tingkat Pendidikan

Pengertian dari pendidikan tercantum didalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Berdasarkan Undang-Undang tersebut dapat ditarik inti dari pendidikan, yaitu tindakan yang dilakukan dengan perencanaan yang matang untuk menjalankan proses belajar dan lingkungan belajar yang kondusif supaya dapat lebih mudah dalam pengembangan potensi peserta didik untuk memiliki kepribadian

dan kecerdasannya yang dapat bermanfaat bagi dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

b) Pelatihan

Menurut Widodo (dalam Pratama, 2020), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Berdasarkan pengertian tersebut, pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *behaviour* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

c) Disiplin Kerja

Menurut Hafiz dkk (2019) kedisiplinan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kerjanya. Keberhasilan para karyawan dalam menjalankan kewajibannya sangat tergantung pada kesediaannya untuk berkorban dan bekerja keras dengan menjauhkan diri dari kepentingan pribadi atau golongan, untuk mencapai hasil yang optimal.

2. Definisi Operasional Variabel

Menurut Suliyanto (2018: 147) operasional variabel penelitian adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristi – karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Beberapa variabel yang termasuk dalam penelitian ini antara lain:

Tabel 5
Operasionalisasi Variabel

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Item Butir	Skala	Sumber
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Kualitas	1. Keterampilan Karyawan	1	Likert	Hasibuan (2012: 95)
		2. Kemampuan Karyawan	2		
	Kuantitas	1. Jumlah unit yang dihasilkan	1		
		2. Jumlah siklus aktivitas	2		
	Ketepatan waktu	1. Penyelesaian tugas	1		
		2. Memaksimalkan waktu	2		
	Efektifitas	1. Memaksimalkan sumber daya	1		
		2. Menaikan hasil output	2		
	Kemandirian	1. Komitmen kerja	1		
		2. Tanggung jawab	2		
Tingkat Pendidikan (X ₁)	Jenjang pendidikan	1. Pendidikan terakhir	1	Likert	Candra (2018)
	Kesesuaian jurusan	1. Kesesuaian tingkat pendidikan dengan pekerjaan	1		
		2. Teliti dalam menyelesaikan tugas	2		
		3. Kemampuan dalam	3		

		melaksanakan tugas			
Pelatihan (X ₂)	Instruktur	1. Keahlian dalam menyampaikan materi	1	Likert	Mangkunegara (dalam Nurasiah, 2016)
	Peserta	1. Penguasaan materi	1		
		2. Antusias dalam mengikuti pelatihan	2		
	Materi	1. Materi yang menarik dan mudah di pahami	1		
		2. Materi di terapkan dalam pekerjaan	2		
	Metode	1. Metode yang digunakan sesuai dengan kebutuhan	1		
		2. Pensosialisasian yang sesuai	2		
	Tujuan	1. Tujuan pelatihan	1		
		2. Hasil pelatihan	2		
Disiplin Kerja (X ₃)	Taat terhadap aturan waktu	1. Tepat waktu jam masuk kerja	1	Likert	Sutrisno (2011: 94)
		2. Tepat waktu jam pulang kerja	2		
		3. Tepat waktu jam istirahat	3		
	Taat terhadap peraturan instansi	1. Taat cara berpakaian	1		
		2. Tingkah laku dalam pekerjaan	2		
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	1. Ketaatan dalam pekerjaan	1		
		2. Ketaatan dalam tugas	2		
		3. Ketaatan dalam tanggung jawab	3		
	Taat dalam peraturan lainnya di instansi	1. Aturan apa yang diperbolehkan	1		
		2. Aturan apa yang dilarang	2		

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Kuesioner dibagikan kepada karyawan yang ada di BMT SM NU Kramat, dengan cara peneliti langsung datang ke kantornya dan menyerahkan kuesioner ke pihak BMT. lalu seminggu kemudian peneliti baru bisa mengambil kuesioner tersebut yang telah diisi oleh karyawan BMT SM NU Kramat.

Dalam hal ini, instrumen penelitiannya adalah mengumpulkan data tentang tingkat pendidikan karyawan, pelatihan yang telah diikuti serta kedisiplinan keryawan terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk menguji hipotesis, diperlukan data yang benar, cermat, serta akurat karena keabsahan hasil pengujian hipotesis tergantung pada kebenaran dan ketepatan data.

Dalam penelitian ini digunakan uji coba angket sebagai alat ukur penelitian untuk mencapai kebenaran atau mendekati kebenaran. Angket yang digunakan adalah skala likert. Jawaban dari responden di bagi dalam 5 kategori penilaian dimana masing-masing pertanyaan di beri skor 1 sampai 5, antara lain:

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

E. Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Uji Instrumen Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif yaitu analisis yang menggunakan angka-angka atau perhitungan statistik. Adapun alat analisis data-data statistik yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

a) Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016: 52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Product Moment Pearson*. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

b) Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016: 48) Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam penelitian ini dalam menguji reliabilitas masing-masing instrumen penulis menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Perhitungan reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* (α) ini dilakukan dengan bantuan komputer IBM SPSS 22 Instrumen dikatakan reliabel jika dinilai *Cronbach Alpha*-nya $> 0,60$.

2. Metode Suksese Interval

Metode suksese interval adalah proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Dalam banyak prosedur statistik seperti regresi, korelasi *pearson*, uji t dan lain sebagainya mengharuskan data berskala interval. Oleh karena itu, jika hanya mempunyai data berskala ordinal maka data tersebut harus diubah kedalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur-prosedur tersebut. Langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval sebagai berikut (Riduwan dan Kuncoro, 2008: 30):

- a) Pertama perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebarkan;
- b) Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1,2,3,4, dan 5 yang disebut sebagai frekuensi;
- c) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi;
- d) Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor;
- e) Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
- f) Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas);
- g) Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

$$NS = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

h) Tentukan nilai trasfoemasi dengan rumus : $Y = NS + [1 + |NS_{min}|]$

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terhadap model regresi digunakan agar dapat mengetahui apakah model regresi tersebut merupakan model regresi yang baik atau tidak (Ghozali, 2016: 130). Uji asumsi klasik yang dilakukan ada 3 yaitu : uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2016: 154).

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis :

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Dasar pengambilan keputusan pada kolmogorov-smirnov adalah dengan melihat nilai probabilitas signifikansi data residual. Jika angka probabilitas $< \alpha = 0,05$ maka variabel tidak terdistribusi secara normal.

Sebaliknya, bila angka probabilitas $> \alpha = 0,05$ maka H_a ditolak yang berarti variabel terdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2016: 25). Dalam penelitian ini deteksi multikolinearitas dilakukan dengan metode nilai *tolerance* (α) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance*-nya $> 10\%$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Begitupun sebaliknya jika nilai *tolerance*-nya $< 10\%$ maka terjadi multikolinearitas. Sementara dengan melihat nilai VIF, jika $VIF < 10$ maka terindikasi multikolinearitas, begitupun sebaliknya (Ghozali, 2016: 103-104).

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka dinamakan homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang

homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016: 134).

Pengujian menggunakan grafik plots memiliki kelemahan yaitu pengamatan pada sampel kecil yang mempengaruhi hasil plotting, untuk itu diperlukan uji statistik agar mendapatkan hasil yang lebih detail dan dapat menjamin keakuratan hasil. Terdapat beberapa uji statistik yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas. Salah satu uji yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser dan pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi (Sig.) $\geq 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi (Sig.) $\leq 0,05$ maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus:

$$Y = \hat{Y} : \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

\hat{Y} = variabel terikat (prestasi kerja)

α = konstan

β_1 = koefisien pengaruh X_1 (tingkat pendidikan)

β_2 = koefisien pengaruh X_2 (pelatihan)

β_3 = koefisien pengaruh X_3 (disiplin kerja)

X_1 = variabel tingkat pendidikan

X_2 = variabel pelatihan

X_3 = variabel disiplin kerja

e = *error of term*

1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap restasi erja.

a) Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 97). Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

Uji t dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi t pada output hasil regresi menggunakan SPSS, yaitu dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $Sig. < 0,05$ maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : Suharyadi dan Purwanto, 2011

Keterangan:

t : besarnya t hitung

r : nilai korelasi

n : jumlah sampe

b) Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan fit (Ghozali, 2016: 96). Uji F menguji joint hipotesis bahwa b_1 , b_2 dan b_3 secara simultan sama dengan nol, atau:

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

$$H_A : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$$

Menurut Ghozali (2016: 96) dasar pengambilan keputusannya adalah :

- 1) *Quick look* : bila nilai F lebih besar dari pada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

$$F = \frac{R^2 / (n-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Sumber : Suharyadi Purwanto, 2011

Keterangan:

- F : besarnya F hitung
- R : koefisien korelasi berganda
- n : banyaknya data
- k : banyaknya variabel bebas

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua

informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 95).

Jika nilai Adjusted R^2 semakin besar atau semakin mendekati angka 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen semakin sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model dapat menjelaskan 100% variasi variabel dependen. Dapat juga dikatakan bahwa Adjusted $R^2=0$ berarti tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terkait, sedangkan Adjusted $R^2=1$ menandakan suatu hubungan yang sempurna.

$$R^2 = \sqrt{\frac{ryx_1^2 + ryx_2^2 + ryx_3^2 + 2ryx_1ryx_2ryx_3rx_1x_2x_3}{1 - rx_1x_2x_3^2}}$$

Sumber : Suharyadi dan Purwanto, 2011

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah BMT SM NU Kramat

BMT SM NU Kramat merupakan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS)-Baitul Maal wat Tamwil Syirkah Muawanah (BMT SM), dan merupakan pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Kramat Kabupaten Tegal, atau biasa disebut BMT SM NU Kramat. BMT SM NU Kramat didirikan pada tanggal 1 Agustus 2001. Berkantor pusat di Jl. Garuda No. 127, Kahuripan, Bongkok, Kec. Kramat, Tegal, Jawa Tengah 52181. Didirikan oleh 34 pendiri. H. Ahmad Zubaedi adalah salah satunya. H. Ahmad Zubaedi adalah pendiri inti, beliau dulunya adalah seorang ketua MWCNU Kecamatan Kramat.

Dengan perkembangannya lewat kerja gotong royong, BMT kini telah berkembang memiliki 16 cabang. Diantaranya adalah satu kantor induk di Kramat, lima kantor cabang di Tegal, Brebes, Pemalang, Purwokerto dan Kebumen, dan sepuluh kantor kas di Sitanggal, Ketanggungan, Jatinegara, Margasari, Slawi, Comal, Gombong, Jatilawang, kantor Kemrajen, dan prembun. Dari 16 cabang tersebut, anggota yang tergabung mencapai 16 ribu orang lebih.

BMT SM NU Kramat menyediakan layanan produk simpan pinjam. Ada tiga jenis simpanan, yaitu simpanan sukarela, simpanan wajib anggota, dan simpanan program dan jasa (simpanan rezeki). Sedangkan pinjaman atau

pembiayaan meliputi Mudhorobah, Musyarokah, Murobahah, Baibitsawam Ajil, Qordhul Hasan dan Al Hiwalah. Setiap anggota maupun calon anggota dapat meminjam dana mulai 500 ribu sampai 100 juta. Jumlah peminjaman dana tersebut tergantung pada kemampuan dari peminjam untuk membayar kembali. Untuk simpanan rezeki setiap anggota menabung mulai dari 30 ribu untuk satu nama dalam jangka waktu tiga tahun.

2. Visi dan Misi BMT SM NU Kramat

Pada awal pendiriannya, BMT SM NU Kramat bertujuan untuk lebih mensejahterakan ekonomi umat. Semakin berjalannya waktu, BMT SM NU Kramat dapat lebih berkembang dan mendirikan kantor di daerah-daerah lain. Hal itu tidak lepas dari respon yang baik dan kepercayaan yang diberikan oleh anggotanya. Sementara visi misi dari BMT SM NU Kramat adalah sebagai berikut:

a. Visi

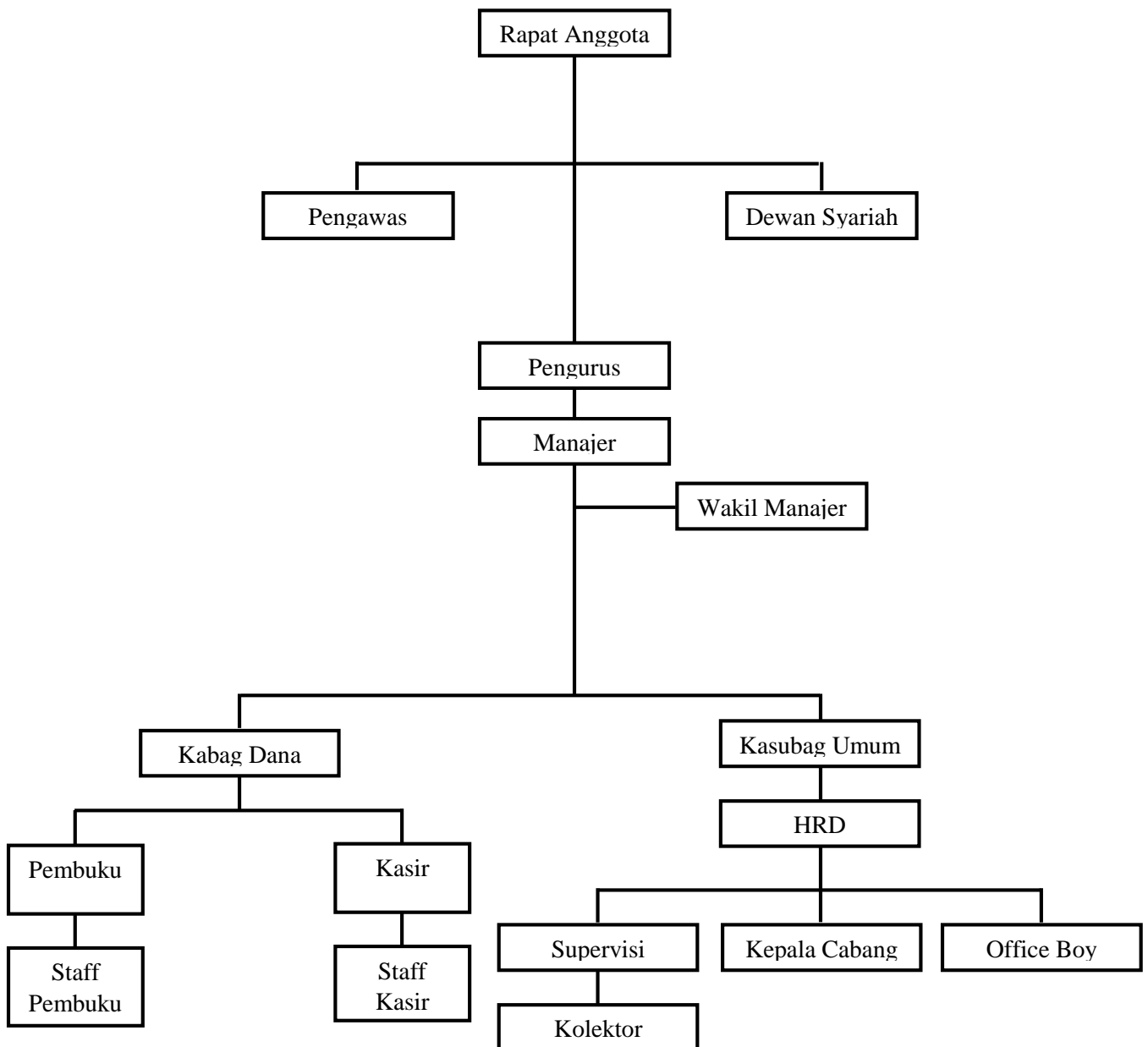
Mewujudkan lembaga keuangan syariah yang menumbuh kembangkan ekonomi umat yang mandiri dan professional.

b. Misi

- 1) Lembaga keuangan yang bertujuan memberdayakan ekonomi umat secara professional
- 2) Menjadi jembatan penghubung antara para aghnia dan pedagang kecil atau usaha mikro
- 3) Memberikan gairah usaha bagi usaha kecil dan menengah
- 4) Menjadi penguatan ekonomi yang mandiri

3. Struktur Organisasi BMT SM NU Kramat

Gambar 4
Struktur Organisasi



Sumber: BMT SM NU Kramat

4. Uraian Jabatan dan Tugas

1. Pengurus

- a) Mempersiapkan rencana BMT masa depan pada rapat anggota
- b) Mencari dana
- c) Mengawasi operasional BMT
- d) Melaporkan perkembangan BMT kepada anggota pada rapat anggota

2. Manajer

- a) Mengembangkan rencana anggaran jangka pendek dan jangka panjang
- b) Memberikan arahan dan masukan untuk mencapai tujuan
- c) Mengevaluasi semua aktivitas kantor cabang
- d) Memberikan strategi baru untuk mencapai tujuan
- e) Melakukan evaluasi kinerja karyawan

3. Kepala Kantor

- a) Menetapkan pendapatan masing-masing kantor cabang
- b) Mengevaluasi dan mengarahkan, serta memberikan motivasi kepada karyawannya

4. HRD

- a) Merekrut karyawan, menyeleksi
- b) Bertanggung jawab atas hal-hal yang berkaitan dengan ketidakhadiran karyawan, gaji, bonus, dan tunjangan
- c) Menandatangani kontrak kerja karyawan

5. Kabag Pendanaan, bertanggung jawab atas pengelolaan keluar masuknya dana
6. Kasubag Umum,
 - a) menangani berbagai pajak kantor seperti BPJS dan jamsostek, serta
 - b) menjaga perlengkapan yang dibutuhkan karyawan dalam rapat
7. Pembuku
 - a) Membuat laporan keuangan
 - b) Membuat surat masuk dan keluar
 - c) Menyimpan arsip-arsip dokumen kantor dengan baik
8. Kasir / teller
 - a) Melayani mitra
 - b) Membuat cash opname
9. Supervisi
 - a) Merealisasikan atau mencairkan dana kepada mitra
 - b) Menangani kredit macet
10. Kolektor, melayani simpan pinjam dipasar dan dirumah
11. Janiton/OB, menjaga kebersihan kantor

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 147 responden dan kuesioner yang kembali sebanyak 147 kuesioner. Kuesioner yang diberikan bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di BMT SM NU

Kramat. Kuesioner ini diisi oleh responden dengan cara memberikan tanda centang pada kolom jawaban yang sudah tersedia sesuai dengan pendapat masing-masing. Berdasarkan data kuesioner yang telah dikumpulkan, maka dapat dilihat profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja adalah sebagai berikut :

Tabel 6
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	81	55%
Perempuan	66	45%
Total	147	100%

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 6, responden penelitian ini adalah karyawan BMT SM NU Kramat yang mayoritas adalah laki-laki sebanyak 81 orang atau sebesar 55%, sedangkan karyawan perempuan sebanyak 66 orang atau sebesar 45%. Hal ini menunjukkan bahwa BMT SM NU Kramat cenderung memiliki karyawan berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 7
Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase (%)
<25 tahun	14	10%
26-35 tahun	61	42%
36-45 tahun	60	40%
>46 tahun	12	8%
Total	147	100%

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 7, karakteristik responden dilihat dari usianya dapat diketahui sebanyak 14 orang atau sebesar 10% berusia < 25 tahun, sebanyak 61 orang atau sebesar 42% berusia antara 26-35 tahun, sebanyak 60 orang atau

sebesar 40% berusia antara 3-45 tahun, dan sisanya sebanyak 12 orang atau sebesar 8% berusia antara > 46 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan BMT SM NU Kramat berusia antara 26-35 tahun, yaitu sebanyak 61 orang atau sebesar 42%.

Tabel 8
Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SMA/SMK	99	67%
Diploma	19	13%
Sarjana	29	20%
Total	147	100%

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 8, dalam penelitian ini responden dengan pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 99 orang atau sebesar 67%, lulusan Diploma sebanyak 19 orang atau sebesar 13%, sementara untuk lulusan Sarjana sebanyak 29 orang atau sebesar 20%. Hal ini menunjukkan bahwa BMT SM NU Kramat lebih banyak menggunakan lulusan SMA/SMK sebanyak 99 orang.

Tabel 9
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
<2 tahun	10	7%
2-5 tahun	50	34%
>5 tahun	87	59%
Total	147	100%

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 9, Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat diketahui sebanyak 10 orang atau sebesar 7% bekerja kurang dari 2 tahun, kemudian sebanyak 50 orang atau sebesar 34% bekerja antara 2-5

tahun, sisanya sebanyak 87 orang atau sebesar 59% bekerja lebih dari 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah bekerja sebagai karyawan di BMT SM NU Kramat lebih dari 5 tahun.

2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu butir kuesioner. Suatu butir kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ dari r tabel maka butir pernyataan atau indikator tersebut dikatakan valid. Sementara dikatakan tidak valid apabila r hitung $<$ r tabel. Nilai r tabel diperoleh melalui *degree of freedom* (df) = $n - 2$ dan uji dua arah $\alpha = 0,05$. Dalam penelitian ini jumlah $n = 147$, sehingga $df = 147 - 2 = 145$ dan uji dua arah $\alpha = 0,05$ maka diperoleh nilai r tabel yaitu sebesar 0,162.

Berikut hasil uji validitas atas variabel tingkat pendidikan, pelatihan, disiplin dan prestasi kerja yang telah dilakukan oleh penulis, yaitu:

Tabel 10
Validitas Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

Kode Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,691	0,162	VALID
2	0,676	0,162	VALID
3	0,666	0,162	VALID
4	0,673	0,162	VALID

Sumber : Hasil Output SPSS 22 yang Diolah 2021

Berdasarkan tabel 10, diperoleh hasil validitas variabel tingkat pendidikan (X1) yang setiap itemnya memiliki nilai r hitung $>$ r tabel 0,162. Hal tersebut berarti setiap butir pernyataan pada variabel tingkat pendidikan dinyatakan valid.

Tabel 11
Validitas Variabel Pelatihan (X2)

Kode Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,378	0,162	VALID
2	0,683	0,162	VALID
3	0,651	0,162	VALID
4	0,711	0,162	VALID
5	0,617	0,162	VALID
6	0,609	0,162	VALID
7	0,579	0,162	VALID
8	0,542	0,162	VALID
9	0,564	0,162	VALID

Sumber : Hasil Output SPSS 22 yang Diolah 2021

Berdasarkan Tabel 11, diperoleh hasil validitas variabel pelatihan (X2) yang setiap itemnya memiliki nilai r hitung $>$ r tabel 0,162. Hal tersebut berarti setiap butir pernyataan pada variabel pelatihan dinyatakan valid.

Tabel 12
Validitas Variabel Disiplin (X3)

Kode Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,649	0,162	VALID
2	0,767	0,162	VALID
3	0,601	0,162	VALID
4	0,595	0,162	VALID
5	0,404	0,162	VALID
6	0,630	0,162	VALID
7	0,441	0,162	VALID
8	0,560	0,162	VALID
9	0,408	0,162	VALID
10	0,491	0,162	VALID

Sumber : Hasil Output SPSS 22 yang Diolah 2021

Berdasarkan Tabel 12, diperoleh hasil validitas variabel disiplin (X3) yang setiap itemnya memiliki nilai r hitung $>$ r tabel 0,162. Hal tersebut berarti setiap butir pernyataan pada variabel disiplin dinyatakan valid.

Tabel 13
Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Kode Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,650	0,162	VALID
2	0,618	0,162	VALID
3	0,582	0,162	VALID
4	0,370	0,162	VALID
5	0,508	0,162	VALID
6	0,601	0,162	VALID
7	0,381	0,162	VALID
8	0,607	0,162	VALID
9	0,545	0,162	VALID
10	0,585	0,162	VALID

Sumber : Hasil Output SPSS 22 yang Diolah 2021

Berdasarkan Tabel 13, diperoleh hasil validitas variabel prestasi kerja (Y) yang setiap itemnya memiliki nilai r hitung $>$ r tabel 0,162. Hal tersebut berarti setiap butir pernyataan pada variabel prestasi kerja dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner, yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam penelitian ini dalam menguji reliabilitas masing-masing instrumen penulis menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Perhitungan reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* (α) ini dilakukan dengan bantuan

komputer IBM SPSS 22 Instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*-nya $> 0,600$.

Hasil uji reliabilitas variabel tingkat pendidikan, pelatihan, disiplin dan prestasi kerja yang telah dilakukan oleh penulis, sebagai berikut:

Tabel 14
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Pembanding	Keterangan
Tingkat Pendidikan	0,605	0,600	Reliabel
Pelatihan	0,771	0,600	Reliabel
Disiplin	0,748	0,600	Reliabel
Prestasi Kerja	0,736	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS 22 yang Diolah 2021

Berdasarkan Tabel 14 diatas, dapat dilihat setiap variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang ada dalam kuesioner penelitian ini berstatus reliabel atau memiliki nilai data yang konsisten.

3. Metode Sucsesive Interval

Data dalam penelitian ini dapat dikategorikan sebagai data ordinal. Sedangkan analisis regresi hanya lazim digunakan bila skala pengukuran yang dilakukan adalah data interval. Oleh karena itu, jika kita hanya mempunyai data berskala ordinal, maka data tersebut harus diubah kedalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur-prosedur tersebut. Metode sucseive interval adalah proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Metode

sucesive interval dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *microsoft excel*.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual harus terdistribusi normal.

Uji *Kolmogorov Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai sig. (signifikansi) $> 0,05$ maka data terdistribusi normal dan apabila nilai sig. (signifikansi) $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

Tabel 15
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		129
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.78701813
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.038
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Output SPSS 22 yang Diolah 2021

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* pada Tabel 15, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,055 atau lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengganggu dalam penelitian ini terdistribusi secara normal dan lolos asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Apabila terdapat variabel independen yang saling berkorelasi, dapat dikatakan variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Nilai *cutoff* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≤ 10 . Hasil uji multikolonieritas penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 16
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.064	5.151		1.371	.173		
Tingkat Pendidikan	.641	.158	.317	4.046	.000	.917	1.091
Pelatihan	.194	.076	.206	2.560	.012	.869	1.151
Disiplin Kerja	.434	.116	.288	3.732	.000	.945	1.058

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS 22 yang Diolah 2021

Berdasarkan Tabel 16, hasil pengujian multikolinieritas diperoleh nilai *tolerance* variabel tingkat pendidikan sebesar 0,917, variabel pelatihan sebesar 0,869 dan variabel disiplin sebesar 0,945. Nilai *tolerance* setiap variabel tersebut diatas yang di persyaratkan yaitu $\geq 0,10$. Sementara nilai VIF dari variabel pendidikan sebesar 1,091, variabel pelatihan sebesar 1,151 dan variabel disiplin sebesar 1,058. Semua nilai VIF variabel yang diteliti ≤ 10 . Dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas atau yang berarti tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila ada kesamaan residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lainnya disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu menggunakan uji Glejser dan pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- c. Jika nilai signifikansi (Sig.) $\geq 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- d. Jika nilai signifikansi (Sig.) $\leq 0,05$ maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 17
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.385	3.114		2.372
	Tingkat Pendidikan	-.112	.096	-.107	-1.165
	Pelatihan	-.050	.046	-.102	-1.084
	Disiplin Kerja	-.017	.070	-.022	-.239
					.019
					.246
					.281
					.811

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Hasil Output SPSS 22 yang Diolah 2021

Dari hasil uji Glejser pada Tabel 17, variabel tingkat pendidikan mendapat nilai signifikansi 0,246, variabel pelatihan dengan signifikansi 0,281 dan variabel disiplin kerja dengan signifikansi 0,811. Semua variabel dalam penelitian ini pada uji Glejser mendapat nilai signifikansi (Sig.) \geq 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

5. Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui arah hubungan positif atau negatif variabel-variabel penelitian dan memprediksi nilai variabel dependen (prestasi kerja karyawan) apabila nilai variabel independen (tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja) secara bersama-sama mengalami kenaikan ataupun penurunan terhadap variabel dependen. Pada perhitungan SPSS versi 22 menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 18
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.064	5.151		1.371
	Tingkat Pendidikan	.641	.158	.317	4.046
	Pelatihan	.194	.076	.206	2.560
	Disiplin Kerja	.434	.116	.288	3.732

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS 22 yang Diolah 2021

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 18 dapat dibuat model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 7,064 + 0,641 (X_1) + 0,194 (X_2) + 0,434 (X_3) + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta dalam penelitian ini sebesar 7,064, hal tersebut berarti apabila variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin jika dianggap konstan (0), maka prestasi kerja meningkat.
- b) Koefisien regresi variabel tingkat pendidikan (X_1) sebesar 0,641. Hal ini menunjukkan arah positif yang berarti bahwa kenaikan tingkat pendidikan akan meningkatkan prestasi kerja.
- c) Koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) sebesar 0,194. Hal ini menunjukkan arah positif yang berarti bahwa kenaikan pelatihan akan meningkatkan prestasi kerja.

- d) Koefisien regresi variabel disiplin (X3) sebesar 0,434. Hal ini menunjukkan arah positif yang berarti bahwa kenaikan disiplin akan meningkatkan prestasi kerja.

1. Hasil Uji Hipotesis

a) Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Pada penelitian ini pengujian menggunakan signifikansi dengan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil regresi menggunakan SPSS versi 22. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai sig. < 0,05 maka hipotesis diterima. Hal ini berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai sig. > 0,05 maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti variabel dependen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen.

Tabel 19
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.064	5.151		1.371	.173
Tingkat Pendidikan	.641	.158	.317	4.046	.000
Pelatihan	.194	.076	.206	2.560	.012
Disiplin Kerja	.434	.116	.288	3.732	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS 22 yang Diolah 2021

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 19, maka dapat disimpulkan seperti berikut:

H₁: variabel tingkat pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil analisis, tingkat pendidikan mempunyai nilai thitung sebesar $4,064 > t_{tabel} 1,976$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa H₁ yang menyatakan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja diterima. Dengan demikian tingkat pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

H₂: variabel pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil analisis, pelatihan mempunyai nilai thitung sebesar $2,560 > t_{tabel} 1,976$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$, maka H₀ ditolak dan H₂ diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa H₂ yang menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja diterima. Dengan demikian pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

H₃: variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil analisis, disiplin kerja mempunyai nilai thitung sebesar $3,732 > t_{tabel} 1,976$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H₀ ditolak dan H₃ diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa H₃ yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh

terhadap prestasi kerja diterima. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

b) Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan fit. Tingkat signifikansi atau probabilitasnya adalah sebesar 5% atau 0,05.

Tabel 20
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	772.319	3	257.440	17.530	.000 ^b
	Residual	1835.713	125	14.686		
	Total	2608.032	128			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, pelatihan

Sumber : Hasil Output SPSS 22 yang Diolah 2021

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 20, maka dapat disimpulkan seperti berikut:

H₄: variabel tingkat tendidikan, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 20, menunjukan nilai Fhitung sebesar 17,530 > Ftabel 2,667 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka H₀ ditolak dan H₄ diterima. Jadi dapat disimpulkan

bahwa H4 yang menyatakan variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja diterima. Dengan demikian, tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan pada variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 95).

Tabel 21
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.544 ^a	.296	.279	3.832193

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, pelatihan

Sumber : Hasil Output SPSS 22 yang Diolah 2021

Pada Tabel 21 dapat dilihat nilai koefisien determinasi dari penelitian ini sebesar 0,279 atau 27,9%. Hal tersebut menunjukkan variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 27,9%, sementara sisanya 72,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh kesimpulan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan menunjukan variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil dari hipotesis uji thitung variabel tingkat pendidikan memiliki signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima.

Sesuai dengan teori yang telah dijelaskan oleh Mangkunegara (dalam Maringan dkk, 2016) tingkat pendidikan merupakan proses yang ditempuh seseorang dalam jangka waktu yang panjang untuk belajar melalui sistem yang terstruktur dan terorganisir, dimana orang tersebut belajar secara teoritis untuk dapat menambah pengetahuannya. Setiap perusahaan mengharapkan luasnya pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya berbanding lurus dengan tingkat pendidikan yang ditempuhnya. Dengan pendidikan yang tinggi pula seseorang dapat memiliki keunggulan dalam menjalankan pekerjaannya karena dirinya lebih berkualitas. Oleh sebab itu, tingkat pendidikan diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia berkualitas sehingga berdampak pada pencapaian prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maringan dkk. (2016) yang menemukan hasil bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Peningkatan prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki setiap karyawan. Karena semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula prestasi yang dapat diraihinya. Hal tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan Asriwidyayanti dkk.

(2018), Girsang (2018) dan Pratama (2020) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan menunjukkan variabel tingkat pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil dari hipotesis uji t hitung variabel pelatihan memiliki signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima.

Sesuai dengan teori yang telah dijelaskan oleh Maryadi (2019) pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka dapat menggunakannya dalam pekerjaan. dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin, khususnya yang dibutuhkan sekarang, sehingga terjaminnya tenaga kerja atau sumber daya manusia yang handal pada perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maryadi (2019) yang menemukan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pelatihan pada intinya adalah suatu kegiatan dalam jangka waktu tertentu sebagai upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta kepribadian pegawai sesuai dengan

tuntutan persyaratan pekerjaan sehingga dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan instansi. Hal tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan Agata dan Wardhana (2018), Nursyahputri dan Saragih (2019), Rahmi dan Aziz (2017) dan Pratama (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap restasi kerja karyawan.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan menunjukan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil dari hipotesis uji thitung variabel disiplin kerja memiliki signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima.

Sesuai dengan teori yang telah dijelaskan oleh Hafiz dkk (2019) kedisiplinan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kinerjanya. Keberhasilan para karyawan dalam menjalankan kewajibannya sangat tergantung pada kesediaannya untuk berkorban dan bekerja keras dengan menjauhkan diri dari kepentingan pribadi atau golongan, untuk mencapai hasil yang optimal. Peningkatan kedisiplinan menjadi bagian terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hinaya (2018) yang menemukan hasil bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Disiplin kerja yang baik dari seorang karyawan akan melahirkan perilaku positif yang dapat menunjang prestasi kerja karyawan tersebut. Semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi prestasi yang dicapainya, hal ini terjadi karena bagi karyawan, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya, dengan begitu membangun visi bersama membantu komitmen jangka panjang. Hal tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan Asriwidyayanti dkk. (2019), Allail (2017) dan Rahmi dan Aziz (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

4. Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil dari uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $17,530 > F_{tabel} 2,667$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis diterima. Sehingga tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 27,9%, sementara sisanya 72,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, hipotesis, hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BMT SM NU Kramat. Dibuktikan dengan hasil uji t tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan BMT SM NU Kramat sebesar 0,000.
2. Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BMT SM NU Kramat. Dibuktikan dengan hasil uji t pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan BMT SM NU Kramat sebesar 0,012.
3. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BMT SM NU Kramat. Dibuktikan dengan hasil uji t disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan BMT SM NU Kramat sebesar 0,000.
4. Variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terdapat pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BMT SM NU Kramat. Dibuktikan dengan hasil uji F tingkat pendidikan, pelatihan dan

disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan BMT SM NU Kramat sebesar 0,000.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat disampaikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Pihak BMT SM NU Kramat diharapkan selalu menerapkan persyaratan yang ketat mengenai tingkat pendidikan setiap karyawannya disaat melakukan rekrutmen karyawan. Hal tersebut sangat diperlukan oleh BMT SM NU Kramat karena sesuai dengan hasil penelitian diatas untuk lebih meningkatkan prestasi kerja karyawannya, diperlukan pula tingkat pendidikan yang lebih tinggi.
2. Pihak BMT SM NU Kramat diharapkan memberikan pelatihan yang lebih baik kepada setiap karyawannya. Dengan lebih memfokuskan pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada karyawannya, maka karyawan dapat meningkatkan keahlian dan keterampilan yang mereka miliki. Dengan begitu mereka dapat memecahkan permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan sehingga secara otomatis dapat meningkatkan prestasi kerja mereka.
3. Pihak BMT SM NU Kramat diharapkan dapat menerapkan disiplin kerja guna meningkatkan tata tertib karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk lebih membuat setiap karyawannya lebih taat dalam menjalankan aturan-aturan supaya lebih meningkatkan prestasi kerja yang mereka hasilkan.
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain sebagai contoh lingkungan kerja, motivasi, insentif dan lain-lain, yang dapat

mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Dan untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan tema yang sama diharapkan dapat menambah jumlah responden, obyek penelitian dan menambah instrument pernyataan pada kuesioner agar penelitian lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. dan Sabbatho, K. (2019). Analisis pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada universitas trunajaya bontang. *jurnal pendidikan ekonomi UM Metro* , 7, 1-6.
- Agata, A. T. dan Wardhana, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Bandung) Unit Commercial Passenger Marketing. *ResearchGate*.
- Allail, R. dkk. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Strategic Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 17, 1.
- Asriwidyayanti, dkk. (2018). Pengaruh tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Poltekkes Kementrian Kesehatan Palu. *E- Jurnal katalogis*, 6, 2.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cahya, G. A. dan Asih, K. S. (2019). pengaruh disiplin kerja dan konunikasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. *journal Research Management*, 1, 1.
- Candra , H. (2018). pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Medan Area.
- Darmanto. (2006). Pengaruh dan Hubungan Antara Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Banun Sejahtera Abadi di Butuh, Tenganan. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 23. semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girsang, W. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bintang Cosmos Medan. *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*, 7, 1.
- Hafiz, M. R. dkk. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gondangwetan. *Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 4, 2.
- Hinaya. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada AJB Bumiputera 1912 Masamba. *Jurnal Of Economic, Management and Accounting*, 1, 2.

- Hasanah, U. N. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Karyawan BPRS Tanggamus). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Universitas Negeri Islam Raden Intan.
- Hasbullah. (2001). *Dasar – Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Hasibuan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maarif, S. dan Kartika , L. (2014). *Manajemen Pelatihan Mewujudkan Kinerja Unggul Dan Pemahaman Employee Engagement*. Bogor: IPB Press.
- Maringan, Kusuma, dkk. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan keuangan*, 13, 2.
- Maryadi, Yadi. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pagar Alam Jurnal Ekonomia. *Jurnal Ekonomia*, 13, 2.
- Nurasiah, Haslinda. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam . Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Nursyahputri, S. R. dan Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit HCBP PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica*, 3, 2.
- Oktafiani, F. dan Yolanda. (2017). Pengaruh Insentif, Pelatihan dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Optik Tunggal Sempurna. *Jurnal Manajemen*, 5, 2.
- Pratama, R. P. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5, 2.
- Putra dan Yuniari, M. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Fixed Phone Sales Pada PT. Telekomunikasi Tbk Denpasar. *Jurnal Manajemen*.

- Putri , N. R. dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 7 No 1, 48-55.
- Rahmi, A. dan Aziz, A. (2017). Pengaruh Dsiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6 No 2.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Sariah, Azar. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Multimas Nabati Asahan. Fakultas Ekonomi DanBisnis Islam. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Suharyadi dan Purwanto. (2011). *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sujana, Rudi L. (2011). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kreatifitas Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 5 No 1, 1-15.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Prenada Group.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta.
- Suwatno, P. J. dan Donni. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thobroni, Imam. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di AHASS SETIA MOTOR GROUP Kediri. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1 No 3.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Assalamualaikum wr,wb

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan skripsi saya di Universitas Pancasakti Tegal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Konsentrasi MSDM yang berjudul “PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI BMT SM NU KRAMAT” maka dengan ini saya:

Nama : Desi Lestari

NPM : 4117500010

Memohon kesediaan saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini. Identitas Saudara/i akan dirahasiakan. peneliti berharap, tidak ada butir pernyataan yang terlewat ataupun tidak terjawab. Terimakasih atas kerjasama dan ketersediaan saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Saya sangat menghargai bantuan saudara/i dalam memperlancar penelitian skripsi ini.

Wassalamualaikum wr, wb

Hormat Saya

Desi Lestari
NPM.4117500010

Data Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan : ☐ SMA/SMK ☐ Diploma ☐ Sarjana

Lama Bekerja : ☐ < 2 Tahun ☐ 2-5 Tahun ☐ > 5 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Jawablah masing-masing pernyataan di bawah ini sesuai dengan penilaian saudara.
2. Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternative jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada salah satu kolom jawaban yang tersedia.
3. Keterangan jawaban adalah sebagai berikut:
 - ✓ SS : Sangat Setuju
 - ✓ S : Setuju
 - ✓ N : Netral
 - ✓ TS : Tidak Setuju
 - ✓ STS : Sangat Tidak Setuju

KUESIONER PRESTASI KERJA

No	Pernyataan Kuesioner	SS	S	N	TS	STS
1	Keterampilan saudara merupakan faktor penting dalam mendukung dan menciptakan nilai tambah agar hasil pekerjaan menjadi lebih baik					
2	Kemampuan saudara dalam mengerjakan pekerjaan sangat memuaskan					
3	Jumlah unit pekerjaan yang dihasilkan saudara telah sesuai dengan target perusahaan					
4	Jumlah siklus aktivitas saudara dalam mengerjakan pekerjaan telah sesuai dengan aktivitas yang ditentukan perusahaan					
5	Penyelesaian tugas saudara telah sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan					
6	Dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya, saudara dapat memaksimalkan waktu pengerjaannya					
7	Dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya, saudara dapat memaksimalkan sumber daya yang ada					
8	Saudara dapat meningkatkan hasil output pekerjaan saudara sesuai dengan bidangnya					
9	Saudara memiliki komitmen kerja yang tinggi, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai sangat memuaskan					
10	Tanggung jawab saudara dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sangat tinggi, sehingga hasil pekerjaan sangat memuaskan					

KUESIONER TINGKAT PENDIDIKAN

No	Pernyataan Kuesioner	SS	S	N	TS	STS
1	Instansi mengharuskan saya untuk memiliki ijazah S1 untuk jabatan lebih tinggi					
2	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan saya sesuai bidang saya					
3	Saya teliti dalam menyelesaikan Pekerjaan					
4	Saat menempuh pendidikan, saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik					

KUESIONER PELATIHAN

No	Pernyataan Kuesioner	SS	S	N	TS	STS
1	Instruktur mempunyai keahlian dalam menyampaikan materi pelatihan					
2	Peserta dapat menguasai materi pelatihan yang diberikan					
3	Peserta bersemangat dalam setiap proses pelaksanaan pelatihan					
4	Materi pelatihan yang diberikan menarik dan mudah dipahami					
5	Materi pelatihan yang diberikan dapat diterapkan dalam pekerjaan karyawan					
6	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
7	Kesesuaian dalam pensosialisasian metode pelatihan					
8	Pelatihan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja					
9	Pelatihan dapat menghasilkan karyawan yang benar-benar menguasai tugas sesuai dengan pekerjaan					

KUESIONER DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan Kuesioner	SS	S	N	TS	STS
1	Saudara termasuk karyawan yang selalu tepat waktu masuk kerja					
2	Saudara termasuk karyawan yang selalu tepat waktu ketika pulang kerja					
3	Saudara tidak pernah istirahat melebihi dari waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan					
4	Saudara selalu berpenampilan secara baik dan benar dengan berpakaian sesuai dengan seragam perusahaan					
5	Tingkah laku saudara dalam bekerja senantiasa dimonitoring oleh pimpinan masing masing					
6	Saudara selalu mentaati dalam segala peraturan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
7	Dalam melaksanakan tugas, saudara tidak pernah merasa keberatan dan selalu mentaatinya					
8	Saudara akan selalu bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan saudara					
9	Saudara mengetahui seluruh aturan perusahaan yang diperbolehkan untuk dikerjakan					
10	Saudara mengetahui seluruh aturan perusahaan yang dilarang untuk dikerjakan					

Lampiran 2 Data Hasil Responden

a. Lampiran Data Hasil Kuesioner Variabel Tingkat Pendidikan

Resp.	Tingkat Pendidikan (X1)				Skor
	P1	P2	P3	P4	
1	5	4	5	5	19
2	5	4	5	4	18
3	4	5	5	3	17
4	5	5	3	4	17
5	5	4	5	5	19
6	4	5	5	4	18
7	4	4	5	4	17
8	5	5	5	4	19
9	4	5	4	5	18
10	5	5	5	4	19
11	4	4	4	5	17
12	5	4	5	4	18
13	5	4	4	5	18
14	4	5	4	4	17
15	5	4	5	4	18
16	4	5	4	5	18
17	3	5	4	4	16
18	4	5	4	5	18
19	3	5	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	4	5	4	5	18
22	4	5	4	4	17
23	3	4	4	4	15
24	5	5	5	4	19
25	5	4	3	4	16
26	5	5	4	4	18
27	4	4	5	4	17
28	4	3	4	4	15
29	3	3	4	4	14
30	4	4	5	4	17
31	4	4	5	4	17
32	4	4	4	4	16
33	5	5	5	4	19
34	4	4	4	4	16

35	4	4	4	4	16
36	4	4	5	4	17
37	4	4	4	5	17
38	5	4	4	4	17
39	4	5	5	4	18
40	4	4	4	4	16
41	4	3	4	4	15
42	5	5	4	4	18
43	4	4	5	4	17
44	4	4	4	5	17
45	3	4	4	4	15
46	4	4	4	4	16
47	4	4	4	4	16
48	5	5	5	5	20
49	4	4	4	4	16
50	4	4	5	5	18
51	4	4	4	3	15
52	3	4	3	4	14
53	4	4	5	4	17
54	5	5	4	5	19
55	4	3	4	3	14
56	5	3	4	5	17
57	4	5	4	4	17
58	3	4	3	4	14
59	3	4	4	5	16
60	4	3	4	5	16
61	3	4	4	3	14
62	3	3	3	4	13
63	4	5	4	5	18
64	4	3	4	5	16
65	4	4	5	4	17
66	3	4	4	3	14
67	5	4	3	4	16
68	4	4	4	4	16
69	2	4	4	4	14
70	2	3	4	4	13
71	5	4	4	4	17
72	2	4	4	4	14
73	5	4	3	4	16
74	3	4	5	5	17
75	2	4	4	4	14

76	3	4	4	4	15
77	2	4	4	4	14
78	3	4	4	4	15
79	3	4	4	4	15
80	2	4	4	4	14
81	3	4	5	4	16
82	4	4	3	4	15
83	3	4	4	4	15
84	2	4	3	4	13
85	4	4	3	4	15
86	3	4	3	4	14
87	3	5	5	5	18
88	2	4	4	4	14
89	2	4	3	4	13
90	4	4	4	4	16
91	2	4	4	4	14
92	4	4	4	4	16
93	4	4	4	4	16
94	3	3	3	2	11
95	2	2	2	2	8
96	4	4	2	2	12
97	2	2	5	3	12
98	4	4	3	2	13
99	4	4	4	4	16
100	4	4	4	3	15
101	4	4	4	3	15
102	5	2	4	4	15
103	2	3	3	4	12
104	3	3	3	3	12
105	3	3	4	3	13
106	2	4	4	4	14
107	2	2	2	2	8
108	4	4	4	4	16
109	4	4	4	4	16
110	4	4	4	4	16
111	4	5	3	3	15
112	5	4	5	5	19
113	2	2	2	4	10
114	2	3	4	5	14
115	4	4	4	4	16
116	2	2	5	5	14

117	4	4	3	4	15
118	3	4	4	3	14
119	5	3	3	3	14
120	3	2	5	4	14
121	4	3	4	3	14
122	4	4	4	4	16
123	5	4	4	5	18
124	5	4	4	3	16
125	4	4	4	4	16
126	3	3	4	4	14
127	3	3	3	4	13
128	5	5	3	3	16
129	5	4	4	4	17
130	5	4	4	3	16
131	4	5	5	4	18
132	4	4	5	4	17
133	5	5	4	5	19
134	4	4	5	4	17
135	5	3	4	5	17
136	4	4	5	5	18
137	5	4	5	4	18
138	4	5	5	5	19
139	5	5	4	5	19
140	5	4	5	5	19
141	4	3	5	4	16
142	5	4	2	5	16
143	4	5	5	4	18
144	5	4	5	5	19
145	5	4	4	5	18
146	5	4	5	5	19
147	5	5	4	5	19

b. Lampiran Data Hasil Kuesioner Variabel Pelatihan

Resp.	Pelatihan (X2)									Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
1	5	4	3	4	5	4	4	5	5	39
2	4	5	5	5	4	5	4	5	4	41
3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	38
4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
5	5	4	5	3	4	5	2	5	5	38
6	4	5	4	4	5	5	4	5	4	40
7	5	4	3	5	5	4	4	4	5	39
8	4	4	5	4	4	5	4	3	5	38
9	3	5	5	5	4	4	5	5	4	40
10	5	4	5	4	4	4	3	5	5	39
11	4	4	5	2	5	4	5	5	4	38
12	5	5	4	5	4	5	4	4	5	41
13	4	4	5	4	3	4	5	5	4	38
14	4	5	5	4	4	5	5	4	4	40
15	5	4	5	5	5	4	4	5	3	40
16	4	5	5	4	4	5	5	5	4	41
17	5	4	5	5	4	4	5	4	5	41
18	4	5	4	4	4	5	4	5	4	39
19	5	4	5	3	5	4	5	4	5	40
20	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
21	5	5	4	4	5	3	4	5	5	40
22	4	4	5	3	4	4	5	5	4	38
23	5	5	4	4	5	4	4	4	5	40
24	4	4	2	2	4	4	4	4	4	32
25	4	4	3	3	4	4	3	4	4	33
26	4	3	3	3	4	4	3	5	4	33
27	4	4	4	3	3	3	3	5	5	34
28	4	3	3	2	4	3	2	3	2	26
29	4	3	2	2	3	4	3	5	4	30
30	4	3	3	3	4	4	3	4	4	32
31	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29
32	4	3	3	3	4	3	3	4	4	31
33	4	2	2	2	4	4	4	4	4	30
34	4	2	2	2	3	3	3	4	4	27
35	4	2	2	2	4	2	4	4	4	28
36	4	2	2	4	4	4	4	4	4	32
37	4	3	3	3	4	4	4	4	4	33

79	4	5	5	5	5	5	4	5	5	43
80	4	5	5	5	5	4	4	5	5	42
81	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
82	5	4	4	4	4	3	3	4	4	35
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
84	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
85	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
86	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
87	3	4	4	4	4	4	4	5	5	37
88	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34
89	3	4	4	3	4	4	3	4	4	33
90	4	4	4	3	3	4	3	4	4	33
91	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
92	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
93	4	4	3	3	3	2	2	3	4	28
94	5	5	4	4	5	3	4	4	4	38
95	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
97	3	3	3	4	4	4	4	5	5	35
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
103	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
105	4	4	5	5	5	4	4	5	4	40
106	5	5	4	4	5	4	4	5	5	41
107	4	4	5	4	4	3	5	4	5	38
108	5	4	5	5	4	5	4	5	4	41
109	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
110	5	4	4	5	5	4	3	4	5	39
111	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
113	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
114	5	5	4	4	5	4	5	4	4	40
115	5	4	5	4	5	4	3	2	1	33
116	4	5	4	3	4	5	4	5	4	38
117	4	3	4	3	4	4	4	4	3	33
118	4	4	4	4	4	5	4	4	3	36
119	4	4	3	3	4	2	4	4	4	32

120	3	4	3	3	4	4	4	4	3	32
121	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
122	3	3	5	5	5	5	4	4	4	38
123	5	3	3	3	4	3	4	5	5	35
124	5	3	3	3	4	3	4	5	5	35
125	4	5	5	5	3	3	3	3	3	34
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
127	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
128	5	4	3	4	5	4	3	5	4	37
129	5	3	3	3	4	3	4	5	5	35
130	5	3	3	3	4	3	4	5	5	35
131	5	4	4	5	5	4	4	4	4	39
132	3	5	2	5	4	5	4	5	5	38
133	4	4	5	5	4	4	5	5	5	41
134	5	5	4	5	4	5	4	4	4	40
135	4	4	5	4	5	4	4	5	5	40
136	4	5	4	5	5	4	3	4	4	38
137	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40
138	3	5	4	5	5	4	5	4	5	40
139	4	5	5	4	4	4	5	4	4	39
140	5	4	4	5	4	5	4	5	5	41
141	4	5	5	4	5	5	4	4	4	40
142	5	4	5	5	4	4	4	5	5	41
143	3	5	4	4	5	4	5	4	4	38
144	4	4	5	5	4	3	4	5	5	39
145	5	4	4	4	5	5	4	5	4	40
146	4	5	5	5	4	4	3	5	4	39
147	5	4	3	4	4	5	5	4	5	39

c. Lampiran Data Hasil Kuesioner Variabel Disiplin

Resp.	Disiplin (X3)										Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	3	3	5	4	4	3	5	4	4	40
2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	34
3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	44
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	36
5	5	4	2	4	2	4	2	5	5	4	37
6	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	35
7	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	36
8	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
9	5	4	2	4	2	4	2	5	5	4	37
10	5	4	2	4	2	4	2	5	5	4	37
11	5	4	2	4	2	4	2	5	5	4	37
12	5	4	2	4	2	4	2	5	5	4	37
13	5	4	2	4	2	4	2	5	5	4	37
14	5	4	2	4	2	4	2	5	5	4	37
15	5	4	2	4	2	4	2	5	5	4	37
16	5	4	2	4	2	4	2	5	5	4	37
17	5	4	2	4	2	4	2	5	5	4	37
18	5	4	2	4	2	4	2	5	5	4	37
19	5	4	2	4	2	4	2	5	5	4	37
20	5	4	2	4	2	4	3	5	5	4	38
21	5	4	2	4	2	4	2	5	5	4	37
22	5	4	2	4	2	4	2	5	5	4	37
23	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
24	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	43
25	4	3	3	5	4	4	3	5	4	4	39
26	4	3	3	5	4	4	3	5	4	4	39
27	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
28	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	39
29	5	3	3	4	5	4	3	5	4	4	40
30	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	36
31	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	35
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	5	3	3	5	5	3	2	5	3	4	38
34	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37
35	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	32
36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
37	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	34

[illegible]

79	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	43
80	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
81	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	46
82	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	45
83	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
84	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
85	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
86	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	46
87	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
88	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
89	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	42
90	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
91	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
92	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32
93	2	2	3	4	3	2	3	2	3	2	26
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
97	2	2	2	1	2	3	4	4	4	4	28
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
103	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	30
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
105	4	3	2	1	5	4	4	4	4	4	35
106	2	2	2	2	2	3	4	4	5	1	27
107	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
110	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	34
111	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
113	3	3	2	2	2	2	2	3	4	5	28
114	4	4	4	3	5	2	1	5	5	5	38
115	3	3	3	2	4	1	5	3	4	5	33
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
117	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
118	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	36
119	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38

120	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	36
121	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	40
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
123	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	39
124	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	39
125	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
127	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
128	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	40
129	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	39
130	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	39
131	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	39
132	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	39
133	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	39
134	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	41
135	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	38
136	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
137	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	45
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
139	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
140	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	39
141	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	39
142	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	39
143	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	39
144	4	4	4	3	4	4	2	4	5	5	39
145	4	4	4	5	4	4	3	4	2	2	36
146	4	4	5	3	4	3	3	4	5	5	40
147	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	39

79	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
81	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
82	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	41
83	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	43
84	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
87	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
88	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36
89	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	37
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
91	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
92	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4	33
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
94	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	37
95	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	30
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
97	4	4	5	5	4	3	3	2	2	2	34
98	4	4	4	3	3	3	4	5	3	2	35
99	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	31
100	3	3	4	2	2	5	4	4	3	3	33
101	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	39
102	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	31
103	5	5	4	4	4	5	3	2	2	3	37
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
105	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
106	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
108	2	2	4	4	4	3	5	2	4	4	34
109	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	37
110	5	4	4	4	4	4	2	2	2	4	35
111	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	36
112	3	4	5	5	5	4	2	5	4	3	40
113	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	37
114	4	4	4	4	2	2	3	5	5	4	37
115	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	30
116	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	42
117	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
118	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
119	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	35

120	5	4	3	3	3	3	3	5	5	5	39
121	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
122	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
123	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
124	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
125	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
126	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
127	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	41
128	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	38
129	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
130	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
131	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
132	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
133	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
134	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	39
135	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	43
136	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	40
137	4	5	5	5	4	3	3	4	3	3	39
138	4	4	4	3	5	5	4	3	5	4	41
139	5	4	3	4	3	5	4	3	5	4	40
140	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
141	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
142	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
143	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
144	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
145	5	3	4	3	4	5	5	5	4	4	42
146	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
147	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44

Lampiran 3 Data Hasil Metode Sucsesive Interval

a) Data Hasil Metode Sucsesive Interval Variabel Tingkat Pendidikan

Resp.	Tingkat Pendidikan (X1)				SKOR
	P1	P2	P3	P4	
1	4,892	4,045	5,439	5,519	19,895
2	4,892	4,045	5,439	4,094	18,470
3	3,702	5,453	5,439	2,859	17,453
4	4,892	5,453	2,931	4,094	17,370
5	4,892	4,045	5,439	5,519	19,895
6	3,702	5,453	5,439	4,094	18,688
7	3,702	4,045	5,439	4,094	17,279
8	4,892	5,453	5,439	4,094	19,878
9	3,702	5,453	4,088	5,519	18,762
10	4,892	5,453	5,439	4,094	19,878
11	3,702	4,045	4,088	5,519	17,353
12	4,892	4,045	5,439	4,094	18,470
13	4,892	4,045	4,088	5,519	18,544
14	3,702	5,453	4,088	4,094	17,336
15	4,892	4,045	5,439	4,094	18,470
16	3,702	5,453	4,088	5,519	18,762
17	2,840	5,453	4,088	4,094	16,475
18	3,702	5,453	4,088	5,519	18,762
19	2,840	5,453	4,088	4,094	16,475
20	3,702	4,045	4,088	4,094	15,928
21	3,702	5,453	4,088	5,519	18,762
22	3,702	5,453	4,088	4,094	17,336
23	2,840	4,045	4,088	4,094	15,066
24	4,892	5,453	5,439	4,094	19,878
25	4,892	4,045	2,931	4,094	15,962
26	4,892	5,453	4,088	4,094	18,527
27	3,702	4,045	5,439	4,094	17,279
28	3,702	2,859	4,088	4,094	14,742
29	2,840	2,859	4,088	4,094	13,881
30	3,702	4,045	5,439	4,094	17,279
31	3,702	4,045	5,439	4,094	17,279
32	3,702	4,045	4,088	4,094	15,928
33	4,892	5,453	5,439	4,094	19,878
34	3,702	4,045	4,088	4,094	15,928

35	3,702	4,045	4,088	4,094	15,928
36	3,702	4,045	5,439	4,094	17,279
37	3,702	4,045	4,088	5,519	17,353
38	4,892	4,045	4,088	4,094	17,118
39	3,702	5,453	5,439	4,094	18,688
40	3,702	4,045	4,088	4,094	15,928
41	3,702	2,859	4,088	4,094	14,742
42	4,892	5,453	4,088	4,094	18,527
43	3,702	4,045	5,439	4,094	17,279
44	3,702	4,045	4,088	5,519	17,353
45	2,840	4,045	4,088	4,094	15,066
46	3,702	4,045	4,088	4,094	15,928
47	3,702	4,045	4,088	4,094	15,928
48	4,892	5,453	5,439	5,519	21,303
49	3,702	4,045	4,088	4,094	15,928
50	3,702	4,045	5,439	5,519	18,705
51	3,702	4,045	4,088	2,859	14,693
52	2,840	4,045	2,931	4,094	13,910
53	3,702	4,045	5,439	4,094	17,279
54	4,892	5,453	4,088	5,519	19,952
55	3,702	2,859	4,088	2,859	13,507
56	4,892	2,859	4,088	5,519	17,358
57	3,702	5,453	4,088	4,094	17,336
58	2,840	4,045	2,931	4,094	13,910
59	2,840	4,045	4,088	5,519	16,492
60	3,702	2,859	4,088	5,519	16,168
61	2,840	4,045	4,088	2,859	13,831
62	2,840	2,859	2,931	4,094	12,724
63	3,702	5,453	4,088	5,519	18,762
64	3,702	2,859	4,088	5,519	16,168
65	3,702	4,045	5,439	4,094	17,279
66	2,840	4,045	4,088	2,859	13,831
67	4,892	4,045	2,931	4,094	15,962
68	3,702	4,045	4,088	4,094	15,928
69	2,000	4,045	4,088	4,094	14,226
70	2,000	2,859	4,088	4,094	13,040
71	4,892	4,045	4,088	4,094	17,118
72	2,000	4,045	4,088	4,094	14,226
73	4,892	4,045	2,931	4,094	15,962
74	2,840	4,045	5,439	5,519	17,843
75	2,000	4,045	4,088	4,094	14,226

76	2,840	4,045	4,088	4,094	15,066
77	2,000	4,045	4,088	4,094	14,226
78	2,840	4,045	4,088	4,094	15,066
79	2,840	4,045	4,088	4,094	15,066
80	2,000	4,045	4,088	4,094	14,226
81	2,840	4,045	5,439	4,094	16,418
82	3,702	4,045	2,931	4,094	14,771
83	2,840	4,045	4,088	4,094	15,066
84	2,000	4,045	2,931	4,094	13,069
85	3,702	4,045	2,931	4,094	14,771
86	2,840	4,045	2,931	4,094	13,910
87	2,840	5,453	5,439	5,519	19,251
88	2,000	4,045	4,088	4,094	14,226
89	2,000	4,045	2,931	4,094	13,069
90	3,702	4,045	4,088	4,094	15,928
91	2,000	4,045	4,088	4,094	14,226
92	3,702	4,045	4,088	4,094	15,928
93	3,702	4,045	4,088	4,094	15,928
94	2,840	2,859	2,931	2,000	10,630
95	2,000	2,000	2,000	2,000	8,000
96	3,702	4,045	2,000	2,000	11,747
97	2,000	2,000	5,439	2,859	12,297
98	3,702	4,045	2,931	2,000	12,678
99	3,702	4,045	4,088	4,094	15,928
100	3,702	4,045	4,088	2,859	14,693
101	3,702	4,045	4,088	2,859	14,693
102	4,892	2,000	4,088	4,094	15,074
103	2,000	2,859	2,931	4,094	11,883
104	2,840	2,859	2,931	2,859	11,489
105	2,840	2,859	4,088	2,859	12,646
106	2,000	4,045	4,088	4,094	14,226
107	2,000	2,000	2,000	2,000	8,000
108	3,702	4,045	4,088	4,094	15,928
109	3,702	4,045	4,088	4,094	15,928
110	3,702	4,045	4,088	4,094	15,928
111	3,702	5,453	2,931	2,859	14,944
112	4,892	4,045	5,439	5,519	19,895
113	2,000	2,000	2,000	4,094	10,094
114	2,000	2,859	4,088	5,519	14,466
115	3,702	4,045	4,088	4,094	15,928
116	2,000	2,000	5,439	5,519	14,958

117	3,702	4,045	2,931	4,094	14,771
118	2,840	4,045	4,088	2,859	13,831
119	4,892	2,859	2,931	2,859	13,541
120	2,840	2,000	5,439	4,094	14,373
121	3,702	2,859	4,088	2,859	13,507
122	3,702	4,045	4,088	4,094	15,928
123	4,892	4,045	4,088	5,519	18,544
124	4,892	4,045	4,088	2,859	15,883
125	3,702	4,045	4,088	4,094	15,928
126	2,840	2,859	4,088	4,094	13,881
127	2,840	2,859	2,931	4,094	12,724
128	4,892	5,453	2,931	2,859	16,135
129	4,892	4,045	4,088	4,094	17,118
130	4,892	4,045	4,088	2,859	15,883
131	3,702	5,453	5,439	4,094	18,688
132	3,702	4,045	5,439	4,094	17,279
133	4,892	5,453	4,088	5,519	19,952
134	3,702	4,045	5,439	4,094	17,279
135	4,892	2,859	4,088	5,519	17,358
136	3,702	4,045	5,439	5,519	18,705
137	4,892	4,045	5,439	4,094	18,470
138	3,702	5,453	5,439	5,519	20,113
139	4,892	5,453	4,088	5,519	19,952
140	4,892	4,045	5,439	5,519	19,895
141	3,702	2,859	5,439	4,094	16,094
142	4,892	4,045	2,000	5,519	16,456
143	3,702	5,453	5,439	4,094	18,688
144	4,892	4,045	5,439	5,519	19,895
145	4,892	4,045	4,088	5,519	18,544
146	4,892	4,045	5,439	5,519	19,895
147	4,892	5,453	4,088	5,519	19,952

b) Data Hasil Metode Sucsesive Interval Variabel Pelatihan

Resp.	Pelatihan (X2)									SKOR
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
1	5,921	4,102	3,047	4,183	5,974	4,432	4,595	5,954	5,110	43,318
2	4,468	5,453	5,344	5,416	4,496	5,821	4,595	5,954	3,677	45,224
3	3,000	5,453	5,344	4,183	5,974	4,432	4,595	4,522	3,677	41,181
4	4,468	4,102	4,109	5,416	4,496	5,821	5,993	4,522	3,677	42,603
5	5,921	4,102	5,344	3,095	4,496	5,821	2,000	5,954	5,110	41,843
6	4,468	5,453	4,109	4,183	5,974	5,821	4,595	5,954	3,677	44,234
7	5,921	4,102	3,047	5,416	5,974	4,432	4,595	4,522	5,110	43,119
8	4,468	4,102	5,344	4,183	4,496	5,821	4,595	3,151	5,110	41,269
9	3,000	5,453	5,344	5,416	4,496	4,432	5,993	5,954	3,677	43,765
10	5,921	4,102	5,344	4,183	4,496	4,432	3,290	5,954	5,110	42,833
11	4,468	4,102	5,344	2,000	5,974	4,432	5,993	5,954	3,677	41,944
12	5,921	5,453	4,109	5,416	4,496	5,821	4,595	4,522	5,110	45,443
13	4,468	4,102	5,344	4,183	3,000	4,432	5,993	5,954	3,677	41,153
14	4,468	5,453	5,344	4,183	4,496	5,821	5,993	4,522	3,677	43,957
15	5,921	4,102	5,344	5,416	5,974	4,432	4,595	5,954	2,338	44,076
16	4,468	5,453	5,344	4,183	4,496	5,821	5,993	5,954	3,677	45,389
17	5,921	4,102	5,344	5,416	4,496	4,432	5,993	4,522	5,110	45,336
18	4,468	5,453	4,109	4,183	4,496	5,821	4,595	5,954	3,677	42,756
19	5,921	4,102	5,344	3,095	5,974	4,432	5,993	4,522	5,110	44,494
20	4,468	4,102	4,109	5,416	4,496	5,821	4,595	5,954	3,677	42,637
21	5,921	5,453	4,109	4,183	5,974	3,155	4,595	5,954	5,110	44,455
22	4,468	4,102	5,344	3,095	4,496	4,432	5,993	5,954	3,677	41,562
23	5,921	5,453	4,109	4,183	5,974	4,432	4,595	4,522	5,110	44,300
24	4,468	4,102	2,000	2,000	4,496	4,432	4,595	4,522	3,677	34,292
25	4,468	4,102	3,047	3,095	4,496	4,432	3,290	4,522	3,677	35,130
26	4,468	2,950	3,047	3,095	4,496	4,432	3,290	5,954	3,677	35,410
27	4,468	4,102	4,109	3,095	3,000	3,155	3,290	5,954	5,110	36,284
28	4,468	2,950	3,047	2,000	4,496	3,155	2,000	3,151	1,468	26,735
29	4,468	2,950	2,000	2,000	3,000	4,432	3,290	5,954	3,677	31,772
30	4,468	2,950	3,047	3,095	4,496	4,432	3,290	4,522	3,677	33,979
31	3,000	2,950	3,047	3,095	3,000	3,155	3,290	4,522	3,677	29,737
32	4,468	2,950	3,047	3,095	4,496	3,155	3,290	4,522	3,677	32,701
33	4,468	2,000	2,000	2,000	4,496	4,432	4,595	4,522	3,677	32,191
34	4,468	2,000	2,000	2,000	3,000	3,155	3,290	4,522	3,677	28,112
35	4,468	2,000	2,000	2,000	4,496	2,000	4,595	4,522	3,677	29,758
36	4,468	2,000	2,000	4,183	4,496	4,432	4,595	4,522	3,677	34,373
37	4,468	2,950	3,047	3,095	4,496	4,432	4,595	4,522	3,677	35,283

38	4,468	2,000	3,047	3,095	3,000	3,155	3,290	4,522	2,338	28,915
39	5,921	2,000	3,047	3,095	5,974	5,821	5,993	5,954	2,338	40,143
40	4,468	2,950	3,047	3,095	3,000	3,155	4,595	4,522	2,338	31,171
41	4,468	4,102	4,109	4,183	4,496	4,432	4,595	4,522	3,677	38,584
42	4,468	2,950	3,047	3,095	4,496	4,432	4,595	4,522	3,677	35,283
43	4,468	4,102	4,109	3,095	3,000	4,432	4,595	4,522	3,677	36,001
44	4,468	4,102	4,109	4,183	4,496	4,432	4,595	4,522	3,677	38,584
45	4,468	2,950	3,047	3,095	3,000	3,155	3,290	3,151	2,338	28,495
46	4,468	4,102	4,109	4,183	4,496	4,432	4,595	4,522	3,677	38,584
47	4,468	2,950	3,047	3,095	3,000	3,155	3,290	4,522	3,677	31,205
48	4,468	2,000	2,000	2,000	3,000	3,155	3,290	3,151	2,338	25,402
49	3,000	2,950	3,047	3,095	4,496	4,432	4,595	4,522	3,677	33,815
50	4,468	4,102	4,109	4,183	4,496	4,432	4,595	4,522	3,677	38,584
51	4,468	4,102	4,109	5,416	4,496	5,821	4,595	4,522	5,110	42,638
52	4,468	4,102	3,047	4,183	3,000	4,432	3,290	4,522	3,677	34,721
53	4,468	2,950	4,109	3,095	4,496	3,155	3,290	4,522	2,338	32,424
54	3,000	4,102	4,109	4,183	3,000	4,432	3,290	4,522	2,338	32,976
55	4,468	4,102	3,047	4,183	3,000	4,432	3,290	4,522	2,338	33,382
56	4,468	4,102	3,047	4,183	4,496	4,432	5,993	4,522	3,677	38,920
57	4,468	2,950	4,109	3,095	4,496	4,432	3,290	4,522	2,338	33,702
58	3,000	4,102	4,109	3,095	4,496	3,155	4,595	3,151	3,677	33,381
59	4,468	4,102	3,047	4,183	4,496	3,155	4,595	3,151	3,677	34,874
60	4,468	4,102	3,047	4,183	4,496	5,821	4,595	4,522	2,338	37,571
61	4,468	2,950	3,047	4,183	4,496	4,432	3,290	3,151	3,677	33,695
62	4,468	2,950	4,109	3,095	5,974	4,432	3,290	4,522	2,338	35,180
63	4,468	5,453	4,109	5,416	4,496	5,821	4,595	3,151	3,677	41,186
64	5,921	4,102	3,047	4,183	4,496	4,432	5,993	4,522	2,338	39,034
65	4,468	5,453	5,344	4,183	3,000	4,432	4,595	5,954	3,677	41,106
66	4,468	5,453	4,109	3,095	4,496	5,821	4,595	3,151	3,677	38,866
67	3,000	4,102	5,344	4,183	3,000	4,432	3,290	5,954	3,677	36,982
68	5,921	4,102	4,109	4,183	4,496	4,432	4,595	5,954	5,110	42,903
69	3,000	4,102	4,109	4,183	4,496	4,432	3,290	4,522	3,677	35,812
70	4,468	4,102	4,109	4,183	4,496	3,155	4,595	4,522	3,677	37,307
71	4,468	4,102	4,109	4,183	4,496	4,432	4,595	4,522	3,677	38,584
72	4,468	4,102	4,109	4,183	4,496	4,432	3,290	4,522	3,677	37,279
73	4,468	4,102	3,047	3,095	4,496	3,155	3,290	4,522	3,677	33,853
74	4,468	4,102	4,109	5,416	4,496	4,432	4,595	4,522	3,677	39,817
75	5,921	5,453	4,109	4,183	4,496	4,432	4,595	4,522	3,677	41,389
76	4,468	4,102	4,109	4,183	4,496	4,432	3,290	4,522	3,677	37,279
77	4,468	4,102	4,109	4,183	4,496	4,432	4,595	4,522	3,677	38,584
78	4,468	5,453	5,344	5,416	5,974	5,821	5,993	5,954	5,110	49,532

79	4,468	5,453	5,344	5,416	5,974	5,821	4,595	5,954	5,110	48,135
80	4,468	5,453	5,344	5,416	5,974	4,432	4,595	5,954	5,110	46,746
81	4,468	4,102	4,109	4,183	4,496	3,155	4,595	4,522	3,677	37,307
82	5,921	4,102	4,109	4,183	4,496	3,155	3,290	4,522	3,677	37,456
83	4,468	4,102	4,109	4,183	4,496	4,432	4,595	4,522	3,677	38,584
84	4,468	4,102	4,109	4,183	4,496	4,432	3,290	4,522	3,677	37,279
85	3,000	4,102	4,109	3,095	4,496	4,432	4,595	4,522	3,677	36,029
86	4,468	4,102	4,109	5,416	5,974	5,821	4,595	4,522	3,677	42,684
87	3,000	4,102	4,109	4,183	4,496	4,432	4,595	5,954	5,110	39,981
88	3,000	4,102	4,109	4,183	4,496	4,432	3,290	4,522	3,677	35,812
89	3,000	4,102	4,109	3,095	4,496	4,432	3,290	4,522	3,677	34,724
90	4,468	4,102	4,109	3,095	3,000	4,432	3,290	4,522	3,677	34,696
91	4,468	4,102	4,109	3,095	4,496	4,432	4,595	4,522	3,677	37,497
92	5,921	4,102	4,109	4,183	4,496	4,432	4,595	4,522	3,677	40,038
93	4,468	4,102	3,047	3,095	3,000	2,000	2,000	3,151	3,677	28,540
94	5,921	5,453	4,109	4,183	5,974	3,155	4,595	4,522	3,677	41,590
95	3,000	2,950	4,109	4,183	4,496	4,432	4,595	4,522	3,677	35,965
96	4,468	4,102	4,109	4,183	4,496	4,432	4,595	4,522	3,677	38,584
97	3,000	2,950	3,047	4,183	4,496	4,432	4,595	5,954	5,110	37,768
98	3,000	2,950	3,047	3,095	3,000	3,155	3,290	3,151	2,338	27,027
99	4,468	4,102	4,109	4,183	4,496	4,432	4,595	4,522	3,677	38,584
100	4,468	4,102	4,109	4,183	4,496	4,432	4,595	4,522	3,677	38,584
101	4,468	4,102	4,109	4,183	4,496	4,432	4,595	4,522	3,677	38,584
102	4,468	4,102	4,109	4,183	4,496	4,432	4,595	4,522	3,677	38,584
103	4,468	4,102	4,109	4,183	4,496	4,432	4,595	3,151	2,338	35,874
104	4,468	4,102	4,109	4,183	4,496	4,432	4,595	4,522	3,677	38,584
105	4,468	4,102	5,344	5,416	5,974	4,432	4,595	5,954	3,677	43,962
106	5,921	5,453	4,109	4,183	5,974	4,432	4,595	5,954	5,110	45,732
107	4,468	4,102	5,344	4,183	4,496	3,155	5,993	4,522	5,110	41,373
108	5,921	4,102	5,344	5,416	4,496	5,821	4,595	5,954	3,677	45,326
109	4,468	5,453	4,109	4,183	5,974	4,432	4,595	4,522	3,677	41,414
110	5,921	4,102	4,109	5,416	5,974	4,432	3,290	4,522	5,110	42,877
111	4,468	4,102	4,109	4,183	4,496	4,432	4,595	4,522	5,110	40,017
112	4,468	4,102	4,109	4,183	4,496	4,432	4,595	4,522	3,677	38,584
113	4,468	4,102	5,344	4,183	4,496	4,432	5,993	4,522	3,677	41,217
114	5,921	5,453	4,109	4,183	5,974	4,432	5,993	4,522	3,677	44,265
115	5,921	4,102	5,344	4,183	5,974	4,432	3,290	2,000	1,000	36,247
116	4,468	5,453	4,109	3,095	4,496	5,821	4,595	5,954	3,677	41,669
117	4,468	2,950	4,109	3,095	4,496	4,432	4,595	4,522	2,338	35,006
118	4,468	4,102	4,109	4,183	4,496	5,821	4,595	4,522	2,338	38,633
119	4,468	4,102	3,047	3,095	4,496	2,000	4,595	4,522	3,677	34,002

120	3,000	4,102	3,047	3,095	4,496	4,432	4,595	4,522	2,338	33,628
121	4,468	4,102	4,109	4,183	4,496	4,432	4,595	3,151	2,338	35,874
122	3,000	2,950	5,344	5,416	5,974	5,821	4,595	4,522	3,677	41,299
123	5,921	2,950	3,047	3,095	4,496	3,155	4,595	5,954	5,110	38,324
124	5,921	2,950	3,047	3,095	4,496	3,155	4,595	5,954	5,110	38,324
125	4,468	5,453	5,344	5,416	3,000	3,155	3,290	3,151	2,338	35,615
126	4,468	4,102	4,109	4,183	4,496	4,432	4,595	4,522	3,677	38,584
127	4,468	2,950	4,109	3,095	4,496	3,155	4,595	3,151	3,677	33,697
128	5,921	4,102	3,047	4,183	5,974	4,432	3,290	5,954	3,677	40,581
129	5,921	2,950	3,047	3,095	4,496	3,155	4,595	5,954	5,110	38,324
130	5,921	2,950	3,047	3,095	4,496	3,155	4,595	5,954	5,110	38,324
131	5,921	4,102	4,109	5,416	5,974	4,432	4,595	4,522	3,677	42,749
132	3,000	5,453	2,000	5,416	4,496	5,821	4,595	5,954	5,110	41,845
133	4,468	4,102	5,344	5,416	4,496	4,432	5,993	5,954	5,110	45,315
134	5,921	5,453	4,109	5,416	4,496	5,821	4,595	4,522	3,677	44,010
135	4,468	4,102	5,344	4,183	5,974	4,432	4,595	5,954	5,110	44,162
136	4,468	5,453	4,109	5,416	5,974	4,432	3,290	4,522	3,677	41,342
137	5,921	4,102	5,344	4,183	4,496	5,821	4,595	5,954	3,677	44,093
138	3,000	5,453	4,109	5,416	5,974	4,432	5,993	4,522	5,110	44,009
139	4,468	5,453	5,344	4,183	4,496	4,432	5,993	4,522	3,677	42,568
140	5,921	4,102	4,109	5,416	4,496	5,821	4,595	5,954	5,110	45,524
141	4,468	5,453	5,344	4,183	5,974	5,821	4,595	4,522	3,677	44,037
142	5,921	4,102	5,344	5,416	4,496	4,432	4,595	5,954	5,110	45,370
143	3,000	5,453	4,109	4,183	5,974	4,432	5,993	4,522	3,677	41,344
144	4,468	4,102	5,344	5,416	4,496	3,155	4,595	5,954	5,110	42,640
145	5,921	4,102	4,109	4,183	5,974	5,821	4,595	5,954	3,677	44,336
146	4,468	5,453	5,344	5,416	4,496	4,432	3,290	5,954	3,677	42,530
147	5,921	4,102	3,047	4,183	4,496	5,821	5,993	4,522	5,110	43,195

c) Data Hasil Metode Sucsesive Interval Variabel Disiplin Kerja

Resp.	Disiplin (X3)										SKOR
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5,571	3,020	2,981	5,305	3,939	4,085	3,273	5,794	4,276	3,735	41,979
2	4,132	4,321	2,981	3,758	3,939	2,737	3,273	4,344	3,155	1,776	34,417
3	5,571	5,861	5,463	5,305	5,301	5,682	3,273	5,794	3,155	2,513	47,918
4	4,132	4,321	4,061	3,758	3,939	2,737	3,273	4,344	3,155	2,513	36,234
5	5,571	4,321	2,000	3,758	2,000	4,085	2,251	5,794	5,545	3,735	39,062
6	4,132	3,020	4,061	3,758	2,905	2,737	4,349	2,991	4,276	2,513	34,741
7	4,132	3,020	4,061	2,455	3,939	4,085	4,349	2,991	4,276	2,513	35,820
8	4,132	4,321	2,981	3,758	2,905	4,085	3,273	4,344	3,155	3,735	36,690
9	5,571	4,321	2,000	3,758	2,000	4,085	2,251	5,794	5,545	3,735	39,062
10	5,571	4,321	2,000	3,758	2,000	4,085	2,251	5,794	5,545	3,735	39,062
11	5,571	4,321	2,000	3,758	2,000	4,085	2,251	5,794	5,545	3,735	39,062
12	5,571	4,321	2,000	3,758	2,000	4,085	2,251	5,794	5,545	3,735	39,062
13	5,571	4,321	2,000	3,758	2,000	4,085	2,251	5,794	5,545	3,735	39,062
14	5,571	4,321	2,000	3,758	2,000	4,085	2,251	5,794	5,545	3,735	39,062
15	5,571	4,321	2,000	3,758	2,000	4,085	2,251	5,794	5,545	3,735	39,062
16	5,571	4,321	2,000	3,758	2,000	4,085	2,251	5,794	5,545	3,735	39,062
17	5,571	4,321	2,000	3,758	2,000	4,085	2,251	5,794	5,545	3,735	39,062
18	5,571	4,321	2,000	3,758	2,000	4,085	2,251	5,794	5,545	3,735	39,062
19	5,571	4,321	2,000	3,758	2,000	4,085	2,251	5,794	5,545	3,735	39,062
20	5,571	4,321	2,000	3,758	2,000	4,085	3,273	5,794	5,545	3,735	40,084
21	5,571	4,321	2,000	3,758	2,000	4,085	2,251	5,794	5,545	3,735	39,062
22	5,571	4,321	2,000	3,758	2,000	4,085	2,251	5,794	5,545	3,735	39,062
23	4,132	3,020	4,061	3,758	3,939	4,085	3,273	4,344	4,276	3,735	38,624
24	5,571	5,861	2,981	5,305	5,301	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	45,808
25	4,132	3,020	2,981	5,305	3,939	4,085	3,273	5,794	4,276	3,735	40,540
26	4,132	3,020	2,981	5,305	3,939	4,085	3,273	5,794	4,276	3,735	40,540
27	5,571	5,861	4,061	5,305	3,939	5,682	5,606	5,794	4,276	3,735	49,829
28	4,132	4,321	4,061	3,758	5,301	4,085	3,273	5,794	3,155	2,513	40,394
29	5,571	3,020	2,981	3,758	5,301	4,085	3,273	5,794	4,276	3,735	41,795
30	4,132	4,321	2,981	3,758	3,939	4,085	3,273	4,344	3,155	2,513	36,502
31	4,132	4,321	2,981	3,758	3,939	2,737	3,273	4,344	3,155	2,513	35,154
32	4,132	4,321	4,061	3,758	3,939	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	41,002
33	5,571	3,020	2,981	5,305	5,301	2,737	2,251	5,794	3,155	3,735	39,850
34	4,132	3,020	2,981	3,758	3,939	4,085	3,273	4,344	4,276	3,735	37,544
35	4,132	2,000	2,000	3,758	3,939	1,776	2,251	4,344	4,276	3,735	32,213
36	4,132	4,321	4,061	3,758	3,939	4,085	3,273	4,344	4,276	3,735	39,926
37	2,877	3,020	2,981	3,758	3,939	4,085	3,273	4,344	3,155	2,513	33,946

38	4,132	4,321	2,981	3,758	3,939	4,085	3,273	4,344	3,155	2,513	36,502
39	5,571	5,861	2,981	5,305	5,301	2,737	5,606	5,794	2,000	1,776	42,931
40	2,877	3,020	2,981	3,758	3,939	2,737	3,273	4,344	3,155	2,513	32,598
41	4,132	4,321	4,061	3,758	3,939	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	41,002
42	4,132	2,000	2,000	3,758	3,939	4,085	3,273	4,344	4,276	3,735	35,544
43	4,132	3,020	2,981	3,758	3,939	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	38,620
44	4,132	4,321	4,061	3,758	3,939	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	41,002
45	4,132	3,020	2,981	3,758	3,939	2,737	3,273	4,344	3,155	2,513	33,852
46	4,132	4,321	4,061	3,758	3,939	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	41,002
47	4,132	4,321	4,061	3,758	3,939	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	41,002
48	4,132	4,321	4,061	3,758	3,939	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	41,002
49	4,132	3,020	2,981	3,758	3,939	2,737	4,349	4,344	3,155	2,513	34,928
50	2,877	3,020	2,981	2,455	2,905	2,737	3,273	2,991	3,155	2,513	28,906
51	2,877	4,321	4,061	3,758	5,301	4,085	4,349	5,794	4,276	3,735	42,559
52	4,132	4,321	2,981	3,758	2,905	4,085	4,349	2,991	4,276	3,735	37,533
53	4,132	3,020	4,061	2,455	2,905	4,085	3,273	4,344	3,155	3,735	35,166
54	4,132	4,321	2,981	3,758	2,905	4,085	3,273	4,344	3,155	3,735	36,690
55	4,132	3,020	4,061	2,455	3,939	2,737	4,349	2,991	4,276	2,513	34,472
56	4,132	4,321	2,981	3,758	2,905	4,085	3,273	4,344	5,545	3,735	39,081
57	4,132	4,321	2,981	3,758	2,905	4,085	3,273	4,344	3,155	3,735	36,690
58	4,132	3,020	4,061	2,455	3,939	2,737	4,349	4,344	3,155	3,735	35,927
59	4,132	4,321	2,981	3,758	2,905	4,085	3,273	4,344	3,155	3,735	36,690
60	4,132	3,020	4,061	3,758	5,301	4,085	3,273	4,344	4,276	2,513	38,764
61	4,132	4,321	2,981	2,455	3,939	5,682	4,349	2,991	3,155	3,735	37,740
62	2,877	3,020	4,061	2,455	3,939	5,682	4,349	2,991	4,276	2,513	36,162
63	4,132	4,321	2,981	3,758	2,905	4,085	4,349	4,344	3,155	3,735	37,766
64	5,571	4,321	2,981	3,758	5,301	4,085	3,273	4,344	3,155	3,735	40,526
65	4,132	3,020	2,981	3,758	3,939	2,737	4,349	5,794	5,545	3,735	39,991
66	4,132	5,861	2,981	3,758	2,905	4,085	3,273	4,344	3,155	3,735	38,230
67	2,877	3,020	2,981	3,758	2,905	4,085	4,349	4,344	3,155	3,735	35,210
68	4,132	4,321	4,061	3,758	5,301	4,085	4,349	5,794	5,545	5,163	46,511
69	4,132	4,321	4,061	3,758	2,905	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	39,967
70	4,132	4,321	4,061	3,758	3,939	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	41,002
71	4,132	4,321	4,061	3,758	2,905	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	39,967
72	4,132	4,321	4,061	3,758	2,000	4,085	4,349	4,344	5,545	5,163	41,760
73	2,877	4,321	4,061	3,758	3,939	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	39,747
74	4,132	4,321	4,061	3,758	2,905	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	39,967
75	4,132	4,321	4,061	3,758	3,939	4,085	5,606	5,794	5,545	5,163	46,405
76	4,132	4,321	4,061	3,758	2,000	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	39,063
77	4,132	4,321	4,061	2,455	2,905	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	38,664
78	5,571	5,861	5,463	5,305	5,301	5,682	5,606	5,794	5,545	5,163	55,291

79	4,132	4,321	4,061	3,758	2,905	4,085	5,606	5,794	5,545	5,163	45,371
80	5,571	5,861	5,463	5,305	3,939	5,682	5,606	5,794	5,545	5,163	53,929
81	5,571	5,861	5,463	5,305	2,905	5,682	5,606	5,794	4,276	3,735	50,198
82	5,571	5,861	4,061	5,305	3,939	4,085	4,349	4,344	5,545	5,163	48,224
83	4,132	4,321	5,463	3,758	3,939	4,085	4,349	4,344	5,545	5,163	45,101
84	4,132	4,321	4,061	3,758	2,905	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	39,967
85	2,877	4,321	4,061	3,758	3,939	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	39,747
86	5,571	5,861	5,463	5,305	2,905	5,682	5,606	5,794	4,276	3,735	50,198
87	5,571	5,861	4,061	3,758	3,939	4,085	4,349	4,344	5,545	5,163	46,677
88	2,877	4,321	4,061	3,758	2,905	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	38,713
89	5,571	5,861	4,061	3,758	2,905	5,682	4,349	4,344	4,276	3,735	44,543
90	4,132	4,321	4,061	3,758	2,905	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	39,967
91	4,132	4,321	4,061	3,758	2,905	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	39,967
92	2,877	4,321	2,981	3,758	2,905	2,737	3,273	2,991	3,155	2,513	31,511
93	2,000	2,000	2,981	3,758	2,905	1,776	3,273	2,000	3,155	1,776	25,625
94	4,132	4,321	4,061	3,758	3,939	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	41,002
95	5,571	5,861	5,463	5,305	5,301	5,682	5,606	5,794	5,545	5,163	55,291
96	2,877	3,020	2,981	2,455	2,905	2,737	3,273	2,991	3,155	2,513	28,906
97	2,000	2,000	2,000	1,000	2,000	2,737	4,349	4,344	4,276	3,735	28,442
98	4,132	4,321	4,061	3,758	3,939	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	41,002
99	4,132	4,321	4,061	3,758	3,939	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	41,002
100	4,132	4,321	4,061	3,758	3,939	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	41,002
101	4,132	4,321	4,061	3,758	3,939	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	41,002
102	4,132	4,321	4,061	3,758	3,939	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	41,002
103	2,000	2,000	2,000	1,667	2,000	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	30,457
104	4,132	4,321	4,061	3,758	3,939	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	41,002
105	4,132	3,020	2,000	1,000	5,301	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	36,243
106	2,000	2,000	2,000	1,667	2,000	2,737	4,349	4,344	5,545	1,000	27,642
107	2,000	2,000	2,000	1,667	2,000	1,776	2,251	2,000	2,000	1,776	19,471
108	4,132	4,321	4,061	3,758	3,939	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	41,002
109	4,132	4,321	4,061	3,758	3,939	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	41,002
110	2,877	3,020	2,981	2,455	2,905	2,737	3,273	2,991	5,545	5,163	33,947
111	5,571	5,861	4,061	3,758	3,939	4,085	4,349	4,344	5,545	5,163	46,677
112	4,132	4,321	4,061	3,758	3,939	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	41,002
113	2,877	3,020	2,000	1,667	2,000	1,776	2,251	2,991	4,276	5,163	28,021
114	4,132	4,321	4,061	2,455	5,301	1,776	1,000	5,794	5,545	5,163	39,549
115	2,877	3,020	2,981	1,667	3,939	1,000	5,606	2,991	4,276	5,163	33,519
116	4,132	4,321	4,061	3,758	3,939	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	41,002
117	4,132	3,020	4,061	3,758	3,939	4,085	3,273	4,344	4,276	3,735	38,624
118	2,877	3,020	2,981	2,455	2,905	2,737	4,349	5,794	4,276	5,163	36,557
119	4,132	4,321	4,061	3,758	2,905	4,085	3,273	4,344	4,276	3,735	38,892

120	4,132	4,321	2,981	3,758	2,905	4,085	3,273	2,991	4,276	3,735	36,458
121	4,132	4,321	4,061	3,758	3,939	4,085	4,349	2,991	5,545	3,735	40,917
122	4,132	4,321	4,061	3,758	3,939	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	41,002
123	4,132	4,321	4,061	2,455	3,939	2,737	3,273	4,344	5,545	5,163	39,971
124	4,132	4,321	4,061	2,455	3,939	2,737	3,273	4,344	5,545	5,163	39,971
125	2,877	4,321	4,061	3,758	3,939	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	39,747
126	4,132	4,321	4,061	3,758	3,939	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	41,002
127	2,877	4,321	2,981	3,758	2,905	4,085	3,273	4,344	3,155	3,735	35,436
128	4,132	4,321	5,463	3,758	3,939	2,737	4,349	5,794	4,276	2,513	41,283
129	4,132	4,321	4,061	2,455	3,939	2,737	3,273	4,344	5,545	5,163	39,971
130	4,132	4,321	4,061	2,455	3,939	2,737	3,273	4,344	5,545	5,163	39,971
131	4,132	4,321	4,061	2,455	3,939	2,737	3,273	4,344	5,545	5,163	39,971
132	4,132	4,321	4,061	2,455	3,939	2,737	3,273	4,344	5,545	5,163	39,971
133	4,132	4,321	4,061	2,455	3,939	2,737	3,273	4,344	5,545	5,163	39,971
134	4,132	4,321	5,463	3,758	3,939	4,085	5,606	2,991	4,276	3,735	42,307
135	4,132	4,321	2,981	2,455	2,905	2,737	5,606	5,794	4,276	3,735	38,942
136	4,132	3,020	2,981	3,758	3,939	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	38,620
137	4,132	4,321	4,061	3,758	5,301	5,682	5,606	5,794	4,276	5,163	48,094
138	4,132	4,321	4,061	3,758	3,939	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	41,002
139	2,877	3,020	2,981	2,455	3,939	4,085	4,349	4,344	4,276	3,735	36,062
140	4,132	4,321	4,061	2,455	3,939	2,737	3,273	4,344	5,545	5,163	39,971
141	4,132	4,321	4,061	2,455	3,939	2,737	3,273	4,344	5,545	5,163	39,971
142	4,132	4,321	4,061	2,455	3,939	2,737	3,273	4,344	5,545	5,163	39,971
143	4,132	4,321	4,061	2,455	3,939	2,737	3,273	4,344	5,545	5,163	39,971
144	4,132	4,321	4,061	2,455	3,939	4,085	2,251	4,344	5,545	5,163	40,297
145	4,132	4,321	4,061	5,305	3,939	4,085	3,273	4,344	2,000	1,776	37,237
146	4,132	4,321	5,463	2,455	3,939	2,737	3,273	4,344	5,545	5,163	41,374
147	4,132	4,321	4,061	2,455	3,939	2,737	3,273	4,344	5,545	5,163	39,971

d) Data Hasil Metode Sucsesive Interval Variabel Prestasi Kerja

Resp.	Prestasi Kerja (Y)										SKOR
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5,257	6,044	6,240	3,458	6,408	3,120	4,982	3,181	5,028	5,127	48,847
2	5,257	3,171	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	3,181	5,028	3,755	42,751
3	3,876	3,171	3,398	4,802	4,735	4,296	3,731	3,181	3,747	3,755	38,694
4	3,876	4,541	3,398	3,458	3,237	3,120	2,816	3,181	3,747	3,755	35,131
5	5,257	4,541	6,240	3,458	4,735	4,296	2,816	4,310	5,028	5,127	45,809
6	3,876	3,171	4,793	3,458	4,735	4,296	3,731	3,181	3,747	2,601	37,590
7	3,876	3,171	4,793	3,458	4,735	3,120	3,731	3,181	3,747	3,755	37,569
8	3,876	3,171	4,793	3,458	4,735	3,120	3,731	4,310	2,695	3,755	37,646
9	5,257	4,541	6,240	3,458	4,735	4,296	2,000	4,310	5,028	5,127	44,994
10	5,257	4,541	6,240	3,458	4,735	4,296	2,000	4,310	5,028	5,127	44,994
11	5,257	4,541	6,240	3,458	4,735	4,296	2,000	4,310	5,028	5,127	44,994
12	5,257	4,541	6,240	3,458	4,735	4,296	2,000	4,310	5,028	5,127	44,994
13	5,257	4,541	6,240	3,458	4,735	4,296	2,000	4,310	5,028	5,127	44,994
14	5,257	4,541	6,240	3,458	4,735	4,296	2,000	4,310	5,028	5,127	44,994
15	5,257	4,541	6,240	3,458	4,735	4,296	2,000	4,310	5,028	5,127	44,994
16	5,257	4,541	6,240	3,458	4,735	4,296	2,000	4,310	5,028	5,127	44,994
17	5,257	4,541	6,240	3,458	4,735	4,296	2,000	4,310	5,028	5,127	44,994
18	5,257	4,541	6,240	3,458	4,735	4,296	2,000	4,310	5,028	5,127	44,994
19	5,257	4,541	6,240	3,458	4,735	4,296	2,000	4,310	5,028	5,127	44,994
20	5,257	4,541	6,240	3,458	4,735	4,296	2,000	4,310	5,028	5,127	44,994
21	5,257	4,541	6,240	3,458	4,735	4,296	2,000	4,310	5,028	5,127	44,994
22	5,257	4,541	6,240	3,458	4,735	4,296	2,000	4,310	5,028	5,127	44,994
23	5,257	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	4,310	3,747	3,755	43,969
24	5,257	6,044	6,240	3,458	3,237	5,606	4,982	5,553	5,028	5,127	50,532
25	3,876	3,171	4,793	3,458	4,735	4,296	4,982	4,310	5,028	3,755	42,406
26	5,257	3,171	4,793	3,458	3,237	3,120	3,731	4,310	5,028	3,755	39,862
27	5,257	6,044	4,793	4,802	4,735	4,296	4,982	4,310	5,028	5,127	49,375
28	3,876	3,171	3,398	2,000	3,237	3,120	3,731	3,181	3,747	3,755	33,218
29	3,876	3,171	3,398	2,000	3,237	4,296	3,731	3,181	3,747	3,755	34,394
30	5,257	4,541	3,398	3,458	3,237	3,120	3,731	3,181	3,747	3,755	37,427
31	3,876	3,171	3,398	3,458	4,735	4,296	3,731	3,181	3,747	3,755	37,350
32	5,257	6,044	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	4,310	5,028	5,127	48,124
33	5,257	6,044	6,240	3,458	3,237	4,296	3,731	5,553	5,028	5,127	47,972
34	3,876	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	4,310	3,747	3,755	42,588
35	3,876	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	4,310	3,747	3,755	42,588
36	3,876	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	4,310	3,747	3,755	42,588
37	3,876	3,171	3,398	3,458	3,237	3,120	2,816	3,181	3,747	2,601	32,606

38	3,876	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	3,181	3,747	3,755	41,459
39	5,257	3,171	3,398	6,226	6,408	5,606	4,982	3,181	5,028	5,127	48,386
40	3,876	3,171	3,398	3,458	4,735	4,296	3,731	3,181	2,695	2,601	35,143
41	3,876	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	4,310	3,747	3,755	42,588
42	5,257	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	4,310	3,747	3,755	43,969
43	5,257	6,044	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	4,310	5,028	5,127	48,124
44	3,876	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	4,310	3,747	3,755	42,588
45	3,876	4,541	4,793	3,458	4,735	4,296	3,731	3,181	2,695	2,601	37,908
46	5,257	6,044	6,240	4,802	6,408	5,606	4,982	5,553	5,028	5,127	55,048
47	3,876	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	4,310	3,747	3,755	42,588
48	3,876	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	4,310	3,747	3,755	42,588
49	3,876	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	4,310	3,747	3,755	42,588
50	5,257	4,541	4,793	3,458	3,237	4,296	3,731	4,310	3,747	3,755	41,127
51	5,257	6,044	4,793	4,802	4,735	5,606	3,731	5,553	3,747	5,127	49,395
52	3,876	4,541	3,398	4,802	3,237	4,296	2,816	4,310	2,695	3,755	37,727
53	3,876	3,171	4,793	3,458	4,735	3,120	3,731	3,181	3,747	2,601	36,414
54	2,764	4,541	3,398	4,802	3,237	4,296	2,816	4,310	2,695	3,755	36,615
55	3,876	4,541	3,398	4,802	4,735	3,120	3,731	3,181	3,747	2,601	37,734
56	3,876	3,171	4,793	3,458	4,735	3,120	3,731	3,181	3,747	2,601	36,414
57	3,876	3,171	3,398	4,802	3,237	4,296	2,816	4,310	2,695	3,755	36,357
58	3,876	6,044	4,793	6,226	4,735	4,296	2,816	4,310	2,695	3,755	43,546
59	3,876	4,541	4,793	4,802	3,237	4,296	2,816	4,310	2,695	3,755	39,122
60	3,876	3,171	4,793	3,458	4,735	3,120	3,731	4,310	2,695	3,755	37,646
61	3,876	6,044	4,793	3,458	4,735	3,120	3,731	4,310	2,695	3,755	40,518
62	5,257	4,541	3,398	4,802	4,735	4,296	2,816	4,310	3,747	2,601	40,504
63	3,876	4,541	3,398	3,458	3,237	4,296	3,731	5,553	5,028	3,755	40,875
64	2,764	4,541	3,398	3,458	4,735	5,606	3,731	3,181	3,747	2,601	37,762
65	5,257	4,541	3,398	3,458	4,735	4,296	3,731	3,181	3,747	3,755	40,101
66	3,876	3,171	4,793	4,802	3,237	4,296	4,982	4,310	3,747	2,601	39,817
67	3,876	6,044	4,793	3,458	4,735	5,606	3,731	3,181	2,695	3,755	41,874
68	3,876	4,541	4,793	6,226	6,408	4,296	2,816	4,310	3,747	3,755	44,770
69	5,257	3,171	4,793	4,802	4,735	5,606	3,731	3,181	5,028	5,127	45,432
70	3,876	3,171	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	4,310	2,695	3,755	40,165
71	5,257	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	4,310	3,747	3,755	43,969
72	3,876	4,541	4,793	3,458	4,735	5,606	3,731	4,310	3,747	3,755	42,553
73	3,876	3,171	3,398	4,802	4,735	4,296	3,731	3,181	2,695	2,601	36,487
74	5,257	6,044	4,793	4,802	6,408	5,606	3,731	4,310	3,747	5,127	49,826
75	5,257	6,044	6,240	4,802	4,735	4,296	3,731	5,553	3,747	3,755	48,160
76	2,000	4,541	4,793	4,802	4,735	5,606	3,731	3,181	3,747	3,755	40,892
77	2,764	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	4,310	2,695	2,601	39,268
78	3,876	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	4,310	3,747	3,755	42,588

79	3,876	4,541	4,793	6,226	4,735	4,296	3,731	5,553	3,747	3,755	45,255
80	3,876	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	4,310	3,747	3,755	42,588
81	3,876	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	5,553	5,028	5,127	46,484
82	5,257	6,044	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	3,181	3,747	3,755	44,342
83	3,876	4,541	4,793	4,802	3,237	4,296	4,982	5,553	5,028	5,127	46,238
84	3,876	4,541	4,793	4,802	4,735	3,120	3,731	4,310	3,747	3,755	41,412
85	3,876	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	4,310	3,747	3,755	42,588
86	5,257	6,044	6,240	6,226	6,408	5,606	4,982	5,553	5,028	3,755	55,100
87	3,876	4,541	4,793	4,802	4,735	5,606	4,982	5,553	3,747	3,755	46,391
88	2,764	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	3,181	2,695	2,601	38,139
89	3,876	3,171	4,793	4,802	4,735	4,296	2,816	4,310	2,695	3,755	39,250
90	5,257	6,044	6,240	6,226	6,408	5,606	4,982	5,553	5,028	5,127	56,472
91	3,876	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	4,310	5,028	5,127	45,241
92	2,764	4,541	4,793	4,802	4,735	2,000	2,000	4,310	1,876	3,755	35,577
93	3,876	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	4,310	3,747	1,829	40,661
94	2,000	2,000	6,240	4,802	4,735	4,296	3,731	4,310	3,747	3,755	39,617
95	3,876	3,171	3,398	3,458	3,237	2,000	3,731	4,310	1,876	1,829	30,886
96	2,764	3,171	3,398	3,458	3,237	3,120	2,816	3,181	2,695	3,755	31,596
97	3,876	4,541	6,240	6,226	4,735	3,120	2,816	2,000	1,876	1,829	37,259
98	3,876	4,541	4,793	3,458	3,237	3,120	3,731	5,553	2,695	1,829	36,834
99	2,000	2,000	3,398	3,458	3,237	3,120	3,731	3,181	3,747	3,755	31,628
100	2,764	3,171	4,793	2,000	2,000	5,606	3,731	4,310	2,695	2,601	33,671
101	2,764	4,541	4,793	4,802	4,735	5,606	2,816	4,310	3,747	3,755	41,870
102	3,876	3,171	2,000	3,458	4,735	3,120	2,000	3,181	3,747	2,601	31,890
103	5,257	6,044	4,793	4,802	4,735	5,606	2,816	2,000	1,876	2,601	40,528
104	2,764	3,171	3,398	3,458	3,237	3,120	2,816	3,181	2,695	2,601	30,441
105	3,876	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	4,310	2,695	3,755	41,536
106	5,257	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	4,310	3,747	3,755	43,969
107	3,876	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	4,310	3,747	3,755	42,588
108	2,000	2,000	4,793	4,802	4,735	3,120	4,982	2,000	3,747	3,755	35,935
109	3,876	4,541	4,793	6,226	3,237	3,120	2,816	3,181	3,747	3,755	39,294
110	5,257	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	2,000	2,000	1,876	3,755	38,056
111	3,876	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	4,310	1,876	1,829	38,790
112	2,764	4,541	6,240	6,226	6,408	4,296	2,000	5,553	3,747	2,601	44,377
113	3,876	4,541	4,793	4,802	4,735	2,000	2,816	4,310	3,747	3,755	39,376
114	3,876	4,541	4,793	4,802	2,000	2,000	2,816	5,553	5,028	3,755	39,166
115	3,876	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	2,000	2,000	1,000	1,000	33,044
116	5,257	6,044	6,240	6,226	6,408	5,606	4,982	3,181	1,876	1,829	47,648
117	3,876	4,541	3,398	4,802	4,735	3,120	3,731	4,310	3,747	3,755	40,017
118	3,876	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	3,181	3,747	3,755	41,459
119	3,876	4,541	4,793	4,802	3,237	3,120	2,816	3,181	3,747	2,601	36,715

120	5,257	4,541	3,398	3,458	3,237	3,120	2,816	5,553	5,028	5,127	41,537
121	3,876	4,541	4,793	4,802	4,735	3,120	3,731	4,310	3,747	3,755	41,412
122	3,876	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	4,310	2,695	3,755	41,536
123	5,257	4,541	4,793	4,802	4,735	5,606	4,982	5,553	3,747	3,755	47,772
124	5,257	4,541	4,793	4,802	4,735	5,606	4,982	5,553	3,747	3,755	47,772
125	3,876	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	2,816	4,310	3,747	3,755	41,673
126	3,876	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	3,731	3,181	2,695	2,601	39,252
127	3,876	4,541	4,793	6,226	6,408	5,606	4,982	3,181	2,695	2,601	44,910
128	3,876	4,541	4,793	4,802	4,735	3,120	2,816	4,310	2,695	5,127	40,816
129	5,257	4,541	4,793	4,802	4,735	5,606	4,982	5,553	3,747	3,755	47,772
130	5,257	4,541	4,793	4,802	4,735	5,606	4,982	5,553	3,747	3,755	47,772
131	5,257	4,541	4,793	4,802	4,735	5,606	4,982	5,553	3,747	3,755	47,772
132	5,257	4,541	4,793	4,802	4,735	5,606	4,982	5,553	3,747	3,755	47,772
133	5,257	4,541	4,793	4,802	4,735	5,606	4,982	5,553	3,747	3,755	47,772
134	2,764	3,171	3,398	3,458	6,408	5,606	4,982	4,310	3,747	3,755	41,600
135	3,876	4,541	4,793	6,226	3,237	3,120	4,982	5,553	5,028	5,127	46,486
136	3,876	4,541	4,793	3,458	3,237	3,120	4,982	5,553	5,028	3,755	42,346
137	3,876	6,044	6,240	6,226	4,735	3,120	2,816	4,310	2,695	2,601	42,663
138	3,876	4,541	4,793	3,458	6,408	5,606	3,731	3,181	5,028	3,755	44,379
139	5,257	4,541	3,398	4,802	3,237	5,606	3,731	3,181	5,028	3,755	42,537
140	5,257	4,541	4,793	4,802	4,735	5,606	4,982	5,553	3,747	3,755	47,772
141	5,257	4,541	4,793	4,802	4,735	5,606	4,982	5,553	3,747	3,755	47,772
142	5,257	4,541	4,793	4,802	4,735	5,606	4,982	5,553	3,747	3,755	47,772
143	5,257	4,541	4,793	4,802	4,735	5,606	4,982	5,553	3,747	3,755	47,772
144	5,257	4,541	4,793	4,802	4,735	4,296	4,982	5,553	3,747	3,755	46,463
145	5,257	3,171	4,793	3,458	4,735	5,606	4,982	5,553	3,747	3,755	45,058
146	5,257	4,541	4,793	4,802	4,735	5,606	4,982	5,553	3,747	3,755	47,772
147	5,257	4,541	4,793	4,802	4,735	5,606	4,982	5,553	3,747	3,755	47,772

P3	Pearson Correlation	.051	.551**	1	.521**	.282**	.336**	.295**	.230**	.170*	.651**
	Sig. (2-tailed)	.544	.000		.000	.001	.000	.000	.005	.039	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
P4	Pearson Correlation	.117	.563**	.521**	1	.343**	.452**	.283**	.187*	.294**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.159	.000	.000		.000	.000	.001	.023	.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
P5	Pearson Correlation	.271**	.340**	.282**	.343**	1	.310**	.337**	.188*	.243**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000		.000	.000	.023	.003	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
P6	Pearson Correlation	.061	.405**	.336**	.452**	.310**	1	.310**	.252**	.109	.609**
	Sig. (2-tailed)	.460	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.189	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
P7	Pearson Correlation	.085	.295**	.295**	.283**	.337**	.310**	1	.221**	.262**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.306	.000	.000	.001	.000	.000		.007	.001	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
P8	Pearson Correlation	.193*	.157	.230**	.187*	.188*	.252**	.221**	1	.483**	.542**
	Sig. (2-tailed)	.019	.058	.005	.023	.023	.002	.007		.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
P9	Pearson Correlation	.219**	.248**	.170*	.294**	.243**	.109	.262**	.483**	1	.564**
	Sig. (2-tailed)	.008	.002	.039	.000	.003	.189	.001	.000		.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
SKOR	Pearson Correlation	.378**	.683**	.651**	.711**	.617**	.609**	.579**	.542**	.564**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

P5	Pearson Correlation	.182*	.263**	.336**	.377**	1	.396**	.156	-.028	.045	.097	.508**
	Sig. (2-tailed)	.028	.001	.000	.000		.000	.059	.738	.591	.241	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
P6	Pearson Correlation	.332**	.257**	.168*	.183*	.396**	1	.407**	.267**	.118	.142	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.042	.027	.000		.000	.001	.156	.086	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
P7	Pearson Correlation	.078	.034	-.149	.231**	.156	.407**	1	.334**	.035	-.090	.381**
	Sig. (2-tailed)	.348	.686	.073	.005	.059	.000		.000	.674	.276	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
P8	Pearson Correlation	.309**	.288**	.271**	.143	-.028	.267**	.334**	1	.336**	.346**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.084	.738	.001	.000		.000	.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
P9	Pearson Correlation	.431**	.121	.315**	-.190*	.045	.118	.035	.336**	1	.728**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.000	.144	.000	.021	.591	.156	.674	.000		.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
P10	Pearson Correlation	.445**	.252**	.374**	-.126	.097	.142	-.090	.346**	.728**	1	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.129	.241	.086	.276	.000	.000		.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
SKOR	Pearson Correlation	.650**	.618**	.582**	.370**	.508**	.601**	.381**	.607**	.545**	.585**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5. Hasil Uji Reliabilitas Tingkat Pendidikan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.605	4

6. Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	9

7. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	10

8. Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	10

9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		129
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.78701813
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.038
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

10. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.064	5.151		1.371	.173		
Tingkat Pendidikan	.641	.158	.317	4.046	.000	.917	1.091
pelatihan	.194	.076	.206	2.560	.012	.869	1.151
Disiplin Kerja	.434	.116	.288	3.732	.000	.945	1.058

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7.385	3.114		2.372	.019	
Tingkat Pendidikan	-.112	.096	-.107	-1.165	.246	
pelatihan	-.050	.046	-.102	-1.084	.281	
Disiplin Kerja	-.017	.070	-.022	-.239	.811	

a. Dependent Variable: Abs_RES

12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.064	5.151		1.371	.173
Tingkat Pendidikan	.641	.158	.317	4.046	.000
Pelatihan	.194	.076	.206	2.560	.012
Disiplin Kerja	.434	.116	.288	3.732	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

13. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.064	5.151		1.371
	Tingkat Pendidikan	.641	.158	.317	4.046
	pelatihan	.194	.076	.206	2.560
	Disiplin Kerja	.434	.116	.288	3.732

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

14. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	772.319	3	257.440	17.530
	Residual	1835.713	125	14.686	
	Total	2608.032	128		

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

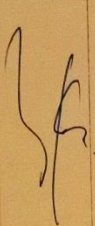
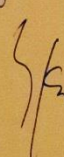
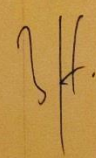
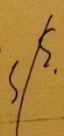
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, pelatihan







15. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.544 ^a	.296	.279	3.832193

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, pelatihan

Lampiran 5 Kartu Bimbingan

DAFTAR KONSULTASI			
Tanggal	Materi	Catatan Pembimbing	Paraf
03/11/03	Proposal	<ul style="list-style-type: none"> 1) Pengetahuan diperbaiki 2) Kuesioner 3) Kumpulan literatur 4) Daftar Pustaka 5) Latar belakang masalah 	
21/11/03	Proposal	Bab. 1 Fenomena pasar LB diperseleksi permasalahan Bab. 2 Pengetahuan Bab. 3 Pengetahuan Daftar Pustaka Kuesioner	
29/11/03	Proposal	Bab. 1 Fenomena Variabel disiplin Pengetahuan Kuesioner (diskusi)	
30-3-04	Proposal	ACC lanjut dibm 1	

DAFTAR KONSULTASI			
Tanggal	Materi	Catatan Pembimbing	Paraf
21/11/01	proposal	perbaiki hasil akhir dan bab 1 2 dan 3	
09/04/2002	proposal	Perbaiki: Metodologi dan landasan teori ditambah	
15/09/2002	proposal	Upr. Lagipada di fgs (proposisi)	
20/04/2002	proposal	Bagi di temur	
14/06/2002	Survei	ACC lanjut ke bab 1 2	
22/06/2002	Survei	ACC Survei di uji Bagikan PPT ntu	

Lampiran 6 Surat Ijin Penelitian

		YAYASAN PENDIDIKAN PANCASAKTI TEGAL UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGDI : MANAJEMEN, AKUNTANSI DAN MANAJEMEN PERPAJAKAN (STATUS TERAKREDITASI) Jl. Halmahera Km. 1 Telp. (0283) 355720, 342194, Tegal	
Nomor	: 09/K/E/FEB/UPS/I/2021	Tegal, 8 Januari 2021	
Lampiran	: -		
Perihal	: Ijin Penelitian		
Kepada	: Yth. Pimpinan BMT SM NU Kramat		
	di -		
	Kab. Tegal		
<p>Dengan hormat, salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis mahasiswa diwajibkan mengadakan penelitian sebagai bahan menyusun skripsi.</p> <p>Berkenaan dengan hal itu, mohon berkenaan Bapak membantu memberi data yang diperlukan dalam penelitian tersebut kepada mahasiswa :</p>			
N a m a	: Desi Lestari		
NPM	: 4117500010		
Program Studi	: Manajemen		
Judul Skripsi	: Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BMT SM NU Kramat		
<p>Atas bantuan dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih,</p>			
		 Dekan Dr. Dien Noviany R., S.E., M.M., Akt., CA NIDN. 0628117502	

Lampiran 7 Surat Balasan Penelitian



KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH BMT SYIRKAH MUAWANAH KRAMAT

BADAN HUKUM : 02/LAP-PAD/II/2017, Tgl. 28 Februari 2017
Kantor Pusat : Jl. Garuda, 127 Bongkok, Kec. Kramat 52181 Kab. Tegal Telp. (0283) 6144850

Kantor Cabang:
1. Kantor Cabang Pembantu Jatinegara, Jl. Jatinegara Timur No. 47 Rt 04/02 Kec. Jatinegara
2. Kantor Cabang Pembantu Mangrove, Jl. Raya Pantai No. 54 Mangrove
3. Kantor Cabang Pembantu Blari, Jl. Ki. Jenggo - Blari
4. Kantor Cabang Pembantu Blari, Jl. A. Yani - Blari - Larangan
5. Kantor Cabang Pembantu Karangrejo, Jl. R.H. Muldas Rt 04/03 Karangrejo - Kelanggungan
6. Kantor Cabang Pembantu Central, Ruko Sinar Comal Boulevard No. 3, Jl. A. Yani - Puncak - Central
7. Kantor Cabang Pembantu Jatinegara, Jl. Raya Jatinegara Ds. Tumpang Rt 03/01 Kec. Jatinegara
8. Kantor Cabang Pembantu Karangrejo, Jl. Raya Karangrejo Ds. Keda Rt 03/04 Karangrejo - Banyuwana
9. Kantor Cabang Pembantu Karangrejo, Jl. Raya Karangrejo No. 1006 Wondolaya - Gembong
10. Kantor Cabang Pembantu Prentan, Jl. Raya Karangrejo No. 47 Rt 03/02 Prentan - Prentan

SURAT PERNYATAAN

Nomor : 101/BMT-SMNU KRAMAT/VI/2021
Lampiran : -

Perihal : **Balasan Surat Permohonan PKL**

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.wb

Sehubungan dengan surat saudara dengan Nomor 9/K/E/FEB/UPS/I/2021 tanggal 8 Januari 2021, perihal perizinan tempat penelitian dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa atas nama DESI LESTARI dengan Judul “ **pengaruh Tingkat Pendidikan ,Pelatihan ,Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di BMT SM NU Kramat**”.

Perlu kami sampaikan beberapa hal sebagai berikut “

1. Pada prinsipnya kami menerima dan mengizinkan pelaksanaan penelitian tersebut di tempat kami.
2. Izin melakukan penelitian diberikan semata-mata untuk keperluan akademik.
3. Waktu pengambilan data sesuai kesepakatan bersama.

Demikian surat ini disampaikan , agar digunakan sebagaimana mestinya .Atas perhatian dan Kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih .

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Tegal , 2 Juni 2021
KSPPS/BMT SM-NU Kramat
Kantor Cabang Kota Tegal

Siti Maryam
Adm. Pembuku